



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงต่อสภาเทศบาลไว้ นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ของเทศบาลเมือง - ร้อยเอ็ด มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากร - ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีมาตรฐานให้แก่ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒ - ๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔ - ๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕ - ๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖ - ๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๒๗
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๘
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓ - ๓๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๗
๔.๓ ค่านิยม	๓๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๗
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๘-๔๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๗
๕.๓ บทสรุป	๔๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

๑) เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีกรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธี หนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรอย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญอย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ว่ามีปัจจัย

ภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

สำนักปลัดเทศบาล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร ชพ./ชช.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อส.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ อส.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑๓	๑๗	๑๗	๑๗	+๔	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	
รวม	๑๓๕	๑๓๙	๑๓๙	๑๓๙	+๕/-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
กองคลัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ขพ./ชช.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ขพ./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อส.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๔๘	๕๑	๕๑	๕๑	+๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองช่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักผังเมือง ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสวนสาธารณะ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรไฟฟ้า ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ชพ./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิก ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๘	๑๔	๑๔	๑๔	+๖	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่างปูน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ช่างไม้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	๘๕	๙๒	๙๒	๙๒	+๗	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ พพ./ชช.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นายสัตวแพทย์ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายแพทย์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖๕	๖๗	๖๗	๖๗	+๒			กำหนดใหม่
รวม	๑๕๒	๑๕๕	๑๕๕	๑๕๕	+๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	+๓/-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

สำนักงานการศึกษา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับสูง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ ขพ./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ขพ./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
หัวหน้าหมวดรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ครูสอนเด็กโอกาส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประเมิน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวม	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด (เงินอุดหนุน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด (เงินอุดหนุน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด (เงินอุดหนุน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าม้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๐๕	๓๐๕	๓๐๕	๓๐๕	-	-	-	

ผลการคำนวณจำนวนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน	ตามหลักเกณฑ์ฯ		ตามจริง	
		ผอ.	รอง ผอ.	ผอ.	รอง ผอ.
๑. สายงานบริหารสถานศึกษา					
- โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง	๑,๗๒๙	๑	๔	๑	๓
- โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม	๑๖๔	๑	๑	๑	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ	๓๔๙	๑	๑	๑	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร	๗๑๓	๑	๑	๑	๑
- โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า	๑,๑๕๕	๑	๓	๑	๓
- โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน	๕๓๓	๑	๑	๑	๒
- โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ	๓๑๑	๑	๑	๑	๑
- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๔๓๖	๑	๑	๑	๑

ผลการคำนวณพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน (คน)	อัตราตามหลักเกณฑ์ฯ (จำนวนอัตรา)	อัตราตามจริง (จำนวนอัตรา)
๒. สายงานการสอน			
- โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง	๑,๗๒๙	๖๙	๗๒
- ระดับปฐมวัย	๐	๐	๐
- ระดับประถมศึกษา	๘๓๙	๓๐	๓๒
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๕๘๘	๒๓	๒๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๐๒	๑๖	๑๔
- โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม	๑๖๔	๘	๑๙
- ระดับปฐมวัย	๐	๐	๐
- ระดับประถมศึกษา	๑๖๔	๘	๑๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๐	๐	๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐
- โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ	๓๔๙	๑๘	๑๗
- ระดับปฐมวัย	๗๓	๓	๓
- ระดับประถมศึกษา	๒๗๖	๑๕	๑๔
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๐	๐	๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐
- โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร	๗๑๓	๒๘	๒๘
- ระดับปฐมวัย	๙๖	๔	๒
- ระดับประถมศึกษา	๓๘๘	๑๕	๑๗
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๒๒๙	๙	๘
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐
- โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า	๑,๑๕๕	๕๐	๓๗
- ระดับปฐมวัย	๑๕๓	๖	๗
- ระดับประถมศึกษา	๓๙๓	๑๕	๑๔
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๔๑๓	๑๘	๑๓
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๙๖	๑๑	๑๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน	๕๓๓	๓๐	๒๘
- ระดับปฐมวัย	๙๙	๖	๕
- ระดับประถมศึกษา	๒๙๐	๑๕	๑๓
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๑๔๔	๙	๗
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐

ผลการคำนวณพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน (คน)	อัตราตามหลักเกณฑ์ฯ (จำนวนอัตรา)	อัตราตามจริง (จำนวนอัตรา)
- โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ	๓๑๑	๑๘	๑๒
- ระดับปฐมวัย	๙๐	๓	๓
- ระดับประถมศึกษา	๒๒๑	๑๕	๑๒
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๐	๐	๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐
- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๔๓๖	๒๓	๑๒
- ระดับปฐมวัย	๑๓๒	๘	๗
- ระดับประถมศึกษา	๓๐๔	๑๕	๑๑
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๐	๐	๐
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๐	๐

ผลการคำนวณพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน (คน)	อัตราตามหลักเกณฑ์ฯ (จำนวนอัตรา)	อัตราตามจริง (จำนวนอัตรา)
๓. สายงานสนับสนุนการสอน			
- โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง	๑,๗๒๙	๔	๕
- ผู้ช่วยธุรการ			๔
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม	๑๖๔	๑	๒
- ผู้ช่วยธุรการ			๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ	๓๔๙	๑	๑
- ผู้ช่วยธุรการ			๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่	๗๑๓	๑	๔
- ผู้ช่วยธุรการ			๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๒
- โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า	๑,๑๕๕	๓	๕
- ผู้ช่วยธุรการ			๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๓
- โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน	๕๓๓	๑	๔
- ผู้ช่วยธุรการ			๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๓
- โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ	๓๑๑	๑	๑
- ผู้ช่วยธุรการ			๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑
- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๔๓๖	๑	๓
- ผู้ช่วยธุรการ			๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๒
๔. สายงานสนับสนุนสถานศึกษา			
- โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง			๔๘ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑,๗๒๙	๔	๒
- โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม			๗ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑๖๔	๑	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ			๑๕ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๓๔๙	๒	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่			๒๑ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๗๑๓	๒	๒

ผลการคำนวณพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน (คน)	อัตราตามหลักเกณฑ์ฯ (จำนวนอัตรา)	อัตราตามจริง (จำนวนอัตรา)
- โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า	๑,๑๕๕		๓๕ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)		๓	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน			๒๔ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑,๑๕๕	๒	๑
- โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์ศรัทธา			๑๔ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๓๑๑	๒	๑
- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด			๒๐ ห้อง
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๔๓๖	๒	๑
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๑๗๓		๑
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าม้า	๕๕		๑
๖. ครู			
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๑๗๓	๑๗	๗
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าม้า	๕๕	๖	๗
๗. สายสนับสนุนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๑๗๓	๑๗	๖
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๖
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าม้า	๕๕	๖	๕
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๓
- ผู้ดูแลเด็ก			๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองสวัสดิการสังคม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองการเจ้าหน้าที่								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

กองช่างสุขาภิบาล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองช่างสุขาภิบาล								
นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
 หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชพ./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๙๐๕	๙๒๘	๙๒๘	๙๒๘	+๒๒/-๒	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อ เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒	๒	๑๑	๑๐๘	๔๐	-	๑๖๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๕	๕	๑๔	๑๔๑	๑๓๙	๔	๓๐๘
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑	-	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖๒	๒๕	๗๒	๑๑๖	-	-	๒๗๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๖๒	๒๒	๒๓	๑๙	-	-	๑๒๖
รวม	๑๓๒	๕๔	๑๒๑	๓๘๔	๑๗๙	๔	๘๗๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๑๑	๖.๑๘	๑๓.๘๕	๔๓.๙๔	๒๐.๔๘	๐.๕๖	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล - เมืองร้อยเอ็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา ๗) นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	๑.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.นักจัดการงานเทคนิค ๓.นักจัดการงานทั่วไป ๔.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕.นิติกร ๖.นักวิชาการคลัง ๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ๘.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙.นักผังเมือง ๑๐.นักวิชาการสวนสาธารณะ ๑๑.วิศวกรไฟฟ้า ๑๒.วิศวกรเครื่องกล ๑๓.วิศวกรโยธา ๑๔.สถาปนิก ๑๕.นายแพทย์ ๑๖.นายสัตวแพทย์ ๑๗.เภสัชกร ๑๘.แพทย์แผนไทย ๑๙.นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๐.พยาบาลวิชาชีพ ๒๑.นักวิชาการสาธารณสุข ๒๒.นักกายภาพบำบัด ๒๓.นักประชาสัมพันธ์ ๒๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒๕.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๕.นักวิชาการศึกษา ๒๖.นักสันทนการ ๒๗.นักพัฒนาชุมชน ๒๘.นักสังคมสงเคราะห์ ๒๙.นักทรัพยากรบุคคล ๓๐.วิศวกรสุขาภิบาล ๓๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๓.เจ้าพนักงานทะเบียน ๔.เจ้าพนักงานเทคนิค ๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖.เจ้าพนักงานการคลัง ๗.เจ้าพนักงานพัสดุ ๘.นายช่างไฟฟ้า ๙.นายช่างโยธา ๑๐.นายช่างสำรวจ ๑๑.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๒.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๔.นายช่างเขียนแบบ ๑๕.นายช่างเครื่องกล

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-		-	๑	-	-	๒	๓	๕๒.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๒	๒	๑๕	๑๒	๗	๓๘	๔๙.๖๓
วิชาการ	-	๕	๑๒	๑๓	๑๙	๑๗	๔	๔	๗๔	๔๐.๙๙
ทั่วไป	-	-	๒	๕	๒๐	๒๓	๖	๘	๖๔	๔๕.๙๑
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕	๕	๑๔	๑๐๐	๔๑	๑๐๐	๓๙	๔	๓๐๘	๔๒.๔๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๗.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๔๕	๖๓	๔๑	๓๔	๔๑	๓๓	๑๕	๒๗๕	๓๙.๐๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๒๒	๒๐	๑๒	๕	๑๖	๑๘	๒๑	๑๒๖	๓๙.๘๘
รวม	๒๐	๗๗	๑๑๒	๑๗๓	๑๒๑	๒๑๒	๑๑๒	๖๓	๘๙๐	
คิดเป็นร้อยละ	๒.๒	๘.๗	๑๒	๑๙	๑๔	๒๔	๑๓	๗.๑	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๒
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	๑
๘	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	-	๑
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑
๑๒	นักวิชาการสวนสาธารณะ	-	๑	-	๑
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑
๑๔	นายช่างเขียนแบบ	๑	-	-	๑
รวม		๖	๒	๒	๑๐

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ๘๘๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครู - เทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการ พัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างฯ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการ ที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่าง ประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง สถานการณ์จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติทำให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒	๒	๒	๕๔,๔๐๐	๕๔,๔๐๐	๕๔,๔๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
รวม			๓๐๑	๓๐๑	๓๐๑	๑๐๑,๘๐๐	๑๐๑,๘๐๐	๑๐๑,๘๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๘,๔๐๐	๒๘,๔๐๐	๒๘,๔๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด
รวม			๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๖๕,๒๐๐	๖๕,๒๐๐	๖๕,๒๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการ ที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน ทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด
๒) บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด
รวม			๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
รวม		๔	๔	๔	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

๕๔

โครงการ กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙												หมายเหตุ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑.การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	←	→						←	→					←	→	๒ ครั้ง/ปี	
	-พนักงานเทศบาล		←	→					←	→						←	→	๒ ครั้ง/ปี	
	-ลูกจ้างประจำ		←	→					←	→						←	→	๒ ครั้ง/ปี	
๒.เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน	เลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	←	→					←	→						←	→	๒ ครั้ง/ปี	
	-พนักงานเทศบาล		←	→					←	→						←	→	๒ ครั้ง/ปี	
	-ลูกจ้างประจำ		←	→					←	→						←	→	๑ ครั้ง/ปี	
๓.ต่อสัญญาจ้าง	ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างพนักงานจ้าง ตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ใช่ งบประมาณ													←	→		พนักงานจ้างทั่วไป (๑ ปี/ครั้ง) พนักงานจ้างตามภารกิจ(๑ปี/ครั้ง)	
	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างฯ	ไม่ใช่งบประมาณ	←	→														เฉพาะที่มีการสรรหาและเลือกสรรฯ	
๔.ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง	ปรับกรอบอัตรากำลังเทศบาล/ พนักงานจ้าง (เฉพาะกรณีกำหนดตำแหน่งใหม่)	ไม่ใช่ งบประมาณ	←	→							←	→						ส่ง กทล. ภายในเดือนตุลาคม และเดือนธันวาคมของทุกปี *กรณีมีความจำเป็นสามารถ ดำเนินการปรับปรุงได้ตลอดทั้งปี	
๕.การพัฒนา บุคลากร	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร		←	→														เปลี่ยนแปลงได้ ตามความเหมาะสมตลอดปี	
	ได้รับการอนุมัติตามงบประมาณ ๕ โครงการ																		
	๕.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตีเด่น	๓๕,๐๐๐								←	→								๑ ครั้ง/ปี
	๕.๒ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐							←	→									๑ ครั้ง/ปี
	๕.๓ โครงการอบรมความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐									←	→							๑ ครั้ง/ปี
๕.๔ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานนักบริหารของเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด	๑๐๐,๐๐๐											←	→					๑ ครั้ง/ปี	
๕.๕ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านประกันสังคม และสวัสดิการด้านอื่นๆ	๒๐,๐๐๐										←	→						๑ ครั้ง/ปี	
๖.แผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช่งบประมาณ	←	→														เฉพาะปีสิ้นสุดระยะเวลาตามแผน	
๗.แผนพัฒนาบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ไม่ใช่งบประมาณ	←	→														เฉพาะปีสิ้นสุดระยะเวลาตามแผน	

แผนงานโครงการ/กิจกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วย ดำเนินการ
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	๑๓๔	๒๕,๐๐๐	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดฝึกอบรม	กองการ เจ้าหน้าที่
พนักงานจ้างมีความรู้ความ เข้าใจสิทธิหน้าที่และสวัสดิการ ของผู้ประกันตนและสวัสดิการ อื่นๆ	โครงการฝึกอบรมการให้ ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านการด้านประกันสังคม และสวัสดิการอื่นๆ	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงาน จ้างมีความรู้ความเข้าใจสิทธิ หน้าที่และสวัสดิการของ ผู้ประกันตน	๑๕๔	๒๐,๐๐๐	๑ มีนาคม - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙	จัดฝึกอบรม	กองการ เจ้าหน้าที่
พนักงานเทศบาลมีความรู้ความ เข้าใจระเบียบกฎหมายพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมให้ความรู้ พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	๑๓๔	๒๐,๐๐๐	๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	จัดฝึกอบรม และการสอน งาน	กองการ เจ้าหน้าที่
พนักงานเทศบาลมีความรู้ใน ระเบียบกฎหมายที่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง	โครงการฝึกอบรมโดย หน่วยงานภายนอก	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ใน ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ส่งเข้ารับการ ฝึกอบรม	หน่วยงาน ภายนอก
ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	โครงการคัดเลือกพนักงาน ดีเด่น	สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและยกย่องเชิดชู ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	๒๐	๓๕,๐๐๐	๑ มีนาคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙	การคัดเลือก และการ ประเมินฯ	กองการ เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ดเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน - ส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดต้องปรับตัวให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๔๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗
ที่ รอ ๕๒๐๑๐ / - วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๕๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้เทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) กำหนด เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.๑	นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	กรรมการ
๑.๓	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ทุกท่าน	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑.๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๙	ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล	กรรมการ
๑.๑๐	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑๒	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๓	หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ



คำสั่งเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ที่ ร.๓๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๕๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้เทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการฯ |
| ๑๓. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการฯ |

/-๒- โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ภายในเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่าย ในด้านบุคคลและการ จัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบรรจง ไชยจิรพันธ์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด



คำสั่งเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ที่ ๘๓6 /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้เทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การทำจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ทุกท่าน | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล | อนุกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | อนุกรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้าฝ่าย ทุกสำนัก/กอง | อนุกรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้างานธุรการ ทุกสำนัก/กอง/ฝ่าย/งาน | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | อนุกรรมการและเลขานุการฯ |
| ๑๔. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการฯ |

/โดยให้คณะกรรมการ....

โดยให้คณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วย เทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ภายใน เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้าน บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบรรจง ไชยจิรพันธ์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๕๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗
ที่ รอ ๕๒๐๑๐ / ว ๙๖ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่ ๕๓๒ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน
เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมปัทมานนท์
(Smart Room) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

(นายสถิตย์ ศรีสงคราม)

ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด


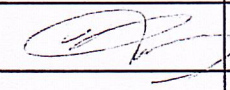
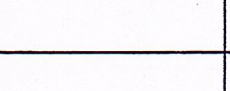
บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมปีทมานนท์ Smart Room (ชั้น ๒) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสถิตย์ ศรีสงคราม	ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๒	นายวิทยา ตรีวิเศษ	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๓	จำสืบเอกทรงวุฒิ สัตบุตร์	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๔	นายอาทิตย์ แก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา		
๕	นายพัฒนพงศ์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	นางเพ็ญละดา ภารัง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๗	นางสาวกรชนก ยุคะลัง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ		
๘	นางวัชรีย์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๙	นายพรชัย ตรีบุญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล		
๑๐	นางนงพงา กอธวัช	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๑๑	นายมานะ สำเภา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๑๒	นางอรพิน สีลาวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่		
๑๓	นางธนิดา อนุวัฒน์	หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
๑๔	นายอดิศักดิ์ อภิบาล	ช่างเทคนิค		
๑๕	นางกมล งามนง	หัวหน้างานธุรการ		
๑๖	นางสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๑๗	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๑๘	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๑๙	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๒๐	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๒๑	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๒๒	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๒๓	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		
๒๔	นายสุวิมล งามนง	ช่างเทคนิค		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๒๕	คุณเอกวิทย์ ทรัพย์ดี	จพว. ธุรการในกรุงเทพมหานคร		
๒๖	คุณเอกวิทย์ ทรัพย์ดี	หัวหน้ากองบริหารงานทั่วไปนครราชสีมา		
๒๗	คุณเอกวิทย์ ทรัพย์ดี	นายช่างเทคนิค แผนกช่างเทคนิค		
๒๘				
๒๙				
๓๐				
๓๑				
๓๒				
๓๓				
๓๔				
๓๕				
๓๖				
๓๗				
๓๘				
๓๙				
๔๐				
๔๑				
๔๒				
๔๓				
๔๔				
๔๕				
๔๖				
๔๗				
๔๘				
๔๙				
๕๐				

รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมปัทมานนท์ Smart Room (ชั้น ๒) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสถิตย์ ศรีสงคราม	ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	สถิตย์ ศรีสงคราม	
๒	นายวิทยา ตรีวิเศษ	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	วิทยา ตรีวิเศษ	
๓	จำสืบเอกทรงวุฒิ สัตบุตร์	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	ทรงวุฒิ สัตบุตร์	
๔	นายอาทิตย์ แก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	อาทิตย์ แก้วมณี	
๕	นายพัฒน์พงศ์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	พัฒน์พงศ์ ศรีทอง	
๖	นางเพ็ญละดา ภารัง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เพ็ญละดา ภารัง	
๗	นางกรชนก ยุคะลิ่ง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	กรชนก ยุคะลิ่ง	
๘	นางวัชรี ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	วัชรี ศรีทอง	
๙	นายพรชัย ตรีบุญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล	พรชัย ตรีบุญเมือง	
๑๐	นางนงพงา กอธวัช	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นงพงา กอธวัช	
๑๑	นายมานะ สำเภา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	มานะ สำเภา	
๑๒	นางอรพิน สีลาวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่	อรพิน สีลาวรรณ	
๑๓	นางธนิดา อนุวิวัฒน์	หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ธนิดา อนุวิวัฒน์	
๑๔	นายกฤษฎิ์พัช รัฐวร	หัวหน้างานบุคลากรสนับสนุนการสอน	กฤษฎิ์พัช รัฐวร	
๑๕	นางกัลยา เฟื่องพันธ์	หัวหน้างานธุรการ กองคลัง	กัลยา เฟื่องพันธ์	
๑๖	นางสุวัฒนา ผดุงกิจ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สุวัฒนา ผดุงกิจ	
๑๗	นางสาวปราริชาติ สายเชื้อ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองช่าง	ปราริชาติ สายเชื้อ	
๑๘	นางจุฬานี บุพผาพิลา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานการศึกษา	จุฬานี บุพผาพิลา	
๑๙	นางสาวนฤสรณ์ ตรีกุล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	นฤสรณ์ ตรีกุล	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๒๐	นายไพรัก โคตะยันต์	หัวหน้างานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล	ไพรัก โคตะยันต์	
๒๑	นางศรีไทย กระวีสายสุนทร	หัวหน้างานธุรการ กองสาธารณสุข	ศรีไทย กระวีสายสุนทร	
๒๒	นายสุทธิชาติ แสนจันทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสาธารณสุข	สุทธิชาติ แสนจันทร์	
๒๓	นายพิสิทธิ์ วงศ์สนิท	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	พิสิทธิ์ วงศ์สนิท	
๒๔	นายสุจินดา เชื้อตายา	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	สุจินดา เชื้อตายา	
๒๕	นายภานุวัตร เพ็งพิมพ์	หัวหน้างานธุรการ กองสวัสดิการสังคม	ภานุวัตร เพ็งพิมพ์	
๒๖	จำเอนออมสิน เทียมสม	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	ออมสิน เทียมสม	
๒๗	นางศิริภรณ์ บุตรพรหม	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนราษฎร	ศิริภรณ์ บุตรพรหม	

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานในที่ประชุม นายสถิตย์ ศรีสงคราม ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประธานคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เปิดประชุม เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น. เพื่อประชุมคณะกรรมการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สรุปรายงานการประชุมได้ดังนี้

นายสถิตย์ ศรีสงคราม ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประธานคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่ ๕๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการกองทุกกอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานต่างๆ โดยให้คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ภายในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของสำนัก/กองต่างๆ ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้สำนักการศึกษา สำนักปลัดเทศบาล และกองต่างๆ ทุกกอง จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของสำนัก/กองตนเอง เสร็จแล้วสรุปส่งทีมงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อสรุปเสนอคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามประธานคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวสุภาภรณ์ อุดมहुตฺติ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางธนิดา อนุวิวัฒน์)
หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางอรพิน สีลาวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๕๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗
ที่ รอ ๕๒๐๑๐ / ว ๑๐๕ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่ ๕๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน
เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม
ปัทมานนท์ (Smart Room) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

(นายบรรจง โขจิตจिरนนท์)

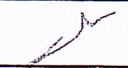


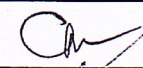
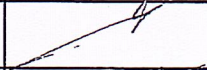







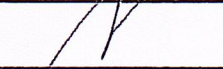
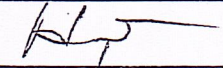

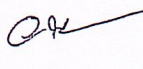

นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมปัทมานนท์ Smart Room (ชั้น ๒) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบรรจง โฆษิตจรรย์นนท์	นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๒	นายอนุชากร มาศมมาตล	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๓	นายเรืองรัตน์ รัตนโกศาภิต	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๔	นายวัฒน์พงษ์ ชิตทรงสวัสดิ์	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๕	นายสาธิต กฤตลักษณ์	เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๖	นายชยุตม์ โอวาทกานนท์	เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด		
๗	นายสถิตย์ ศรีสงคราม	ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๘	นายวิทยา ตรีวิเศษ	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๙	จำสืบเอกทรงวุฒิ สัตบุตร์	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด		
๑๐	นายอาทิตย์ แก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา		
๑๑	นายพัฒนพงศ์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	- คงชัย -	
๑๒	นางเพ็ญละดา ภารัง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๑๓	นางสาวกรชนก ยุคะลิ่ง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ		
๑๔	นางวัชรีย์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๑๕	นายพรชัย ตรีบุญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล		
๑๖	นางนงพงา กอธวัช	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๑๗	นายมานะ สำเภา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๑๘	นางอรพิน สีลาวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่		
๑๙	นางธนิดา อนุนิวัฒน์	หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมปีฆานนท์ Smart Room (ชั้น ๒) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบรรจง โฆษิตจिरนนท์	นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	บรรจง โฆษิตจिरนนท์	
๒	นายอนุชากร มาศฉมาตล	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	อนุชากร มาศฉมาตล	
๓	นายเรืองรัตน์ รัตนโกศาสิทธิ์	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	เรืองรัตน์ รัตนโกศาสิทธิ์	
๔	นายวิวัฒนพงษ์ ชิตทรงสวัสดิ์	รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	วัฒนพงษ์ ชิตทรงสวัสดิ์	
๕	นายสาธิต กฤตลักษณ์	เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	สาธิต กฤตลักษณ์	
๖	นายชยุตม์ โอวาทกานนท์	เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด	ชยุตม์ โอวาทกานนท์	
๗	นายสถิตย์ ศรีสงคราม	ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	- ไปราชการ -	
๘	นายวิทยา ตรีวิเศษ	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	วิทยา ตรีวิเศษ	
๙	จำสืบเอกทรงวุฒิ สัตบุตร์	รองปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	ทรงวุฒิ สัตบุตร์	
๑๐	นายอาทิตย์ แก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	อาทิตย์ แก้วมณี	
๑๑	นายพัฒนพงศ์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	- ลาป่วย -	
๑๒	นางเพ็ญละดา ภารัง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เพ็ญละดา ภารัง	
๑๓	นางสาวกรชนก ยุคะลัง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรชนก ยุคะลัง	
๑๔	นางวัชรีย์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	วัชรีย์ ศรีทอง	
๑๕	นายพรชัย ตรีบุญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล	พรชัย ตรีบุญเมือง	
๑๖	นายมานะ สำเภา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	มานะ สำเภา	
๑๗	นางนงพงา กอธวัช	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นงพงา กอธวัช	
๑๘	นางอรพิน สีลาวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่	อรพิน สีลาวรรณ	
๑๙	นางธนิตา อนุนิวัฒน์	หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ธนิตา อนุนิวัฒน์	

/เมื่อที่ประชุม...

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุม นายบรรจง โฆษิตจรีนนท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ได้เปิดประชุม เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น. เพื่อการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปรายงานการประชุมได้ดังนี้

นายบรรจง โฆษิตจรีนนท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจากทุกสำนัก กอง ฝ่าย งานต่างๆ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ภายในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของสำนักกองต่างๆ จึงขอให้ผู้แทนแต่ละกองนำเสนอถึงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งภายในสำนัก กองต่างๆ ต่อคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล

นางนงพงา กอธวัช หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๓๑	-	๑๐๙
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๓๑	-	๙๙
กรอบอัตรากำลังว่าง	-	-	๔
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	๖
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ จำนวน ๔ อัตรา
๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเสนอ

/กองคลัง...

กองคลัง

นางวัชรีย์ ศรีทอง ผู้อำนวยการกองคลัง มีกรอบอัตรากำล้างในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำล้าง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำล้างทั้งหมด	๓๐	-	๒๑
กรอบอัตรากำล้างที่มีคนครอง	๒๗	-	๑๖
กรอบอัตรากำล้างว่าง	๓	-	๒
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	๓
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำล้าง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
(ขอใช้บัญชี กส.ถ.)

กรอบอัตรากำล้าง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง พนักงานจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองคลังเสนอ

กองช่าง

นายสันติ ทวีแสง หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกองช่าง มีกรอบอัตรากำล้างพนักงานในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำล้าง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำล้างทั้งหมด	๒๓	-	๖๙
กรอบอัตรากำล้างที่มีคนครอง	๒๒	-	๖๑
กรอบอัตรากำล้างว่าง	๑	-	๑
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	๗
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำล้าง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำล้าง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

/กรอบอัตรากำล้าง...

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๖ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองช่างเสนอ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นางเพ็ญละดา ภารัง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๓๔	๑	๑๒๐
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๓๑	๑	๑๑๒
กรอบอัตรากำลังว่าง	๒	-	๖
กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	-	๒
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสุขภาพ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งนายแพทย์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
(ใช้บัญชี กส.ถ.)

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (กำหนดใหม่) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งพนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

นางกรชนก ยุคะลิ่ง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๑๔	-	๑๙
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๑๔	-	๑๕
กรอบอัตรากำลังว่าง	-	-	๒
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	๓
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	๑

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ยุบเลิก) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเสนอ

สำนักการศึกษา

นายอาทิตย์ แก้วมณี ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๒๒	๑	๘๒
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๒๑	๑	๗๙
กรอบอัตรากำลังว่าง	๑	-	๓
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	-
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักสันทนากการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

เงินอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๒๕๐	๕	๔๔
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๒๔๖	๕	๔๒
กรอบอัตรากำลังว่าง	๔	-	๒
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	-
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒ อัตรา
๒. ตำแหน่งครู จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเสนอ

กองสวัสดิการสังคม

นายมานะ สำเนา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๙	-	๗
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๙	-	๖
กรอบอัตรากำลังว่าง	-	-	-
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	๑
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลจ้าง (กำหนดใหม่) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเสนอ

กองการเจ้าหน้าที่

นางอรพิน สีสาวรรณ หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๘	-	๒
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๖	-	๒
กรอบอัตรากำลังว่าง	๒	-	-
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	-
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง/ขง. จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เสนอ

/กองช่างสุขาภิบาล...

กองช่างสุขาภิบาล

นายพรชัย ตรีบุญเมือง ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล มีกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๘	-	๑๐
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๖	-	๑๐
กรอบอัตรากำลังว่าง	๒	-	-
กำหนดตำแหน่งใหม่	-	-	-
ยุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล (ว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาลเสนอ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวสุภาภรณ์ อุณหุทธิ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางธนิตา อนุวัฒน์)
หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ลงชื่อ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางอรพิน สีลาวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ที่ รอ ๕๒๐๑๐/๓๐๐๗

สำนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ถนนท้าวภีบาล รอ ๔๕๐๐๐

๗๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๕๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้เทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่เรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายบรรจง ไชยศิริพันธ์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

กองการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โทร.๐-๔๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗

โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๓๓๙๔

กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ 9177
วันที่ 28 ก.ย. 2566

สำนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
เลขรับ 6063
วันที่ 28 ก.ย. 2566
เวลา 14.53 v



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
เลขรับ ๓/๐๖
วันที่ 28 ก.ย. 2566

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองสาธารณสุข
- สำนักการโยธา
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองยุทธศาสตร์
- กองสวัสดิการ
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองช่างสุขาภิบาล
- หน่วยงานนอกเขต
- กลางเทศบาล

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓๗

เรื่อง เห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และการจัดทำ
ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- งานธุรการ
- ฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง
- งานสรรหา
- งานส่งเสริม
- กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา
- งานทรัพยากร
- งานบุคลากร

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

ข้อมติเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นว่าเทศบาลตั้งรายชื่อแนบท้าย ได้ดำเนินการจัดทำ
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนด โดยมี
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีมติ
เห็นชอบให้เทศบาลดังกล่าว ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ
แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันรับทราบมติ และให้รายงานผลดำเนินการให้จังหวัดทราบภายใน ๕ วัน
นับแต่วันออกประกาศ ทั้งนี้ ให้สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้จังหวัด
จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

กทจ ร้อยเอ็ด มีมติ เห็นชอบการจัดทำร่าง
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
// กทจ ร้อยเอ็ด มีมติ เห็นชอบพัฒนา
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- เห็นชอบจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี // กทจ
จังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- เพื่อโปรดพิจารณา

(นายอินทร อุ่นใจ)
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด

นางอริศรา อุนจิวิวัฒน์
นักวิชาการระดับชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อดำเนินการต่อไป
10.11.66 ๑๕.๐๖.๖๖
กรรณ ๓๐.๐๖.๖๖

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๘๑๐

(นางอรพิน สิลาวรรณ)

หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
28 ก.ย. 2566

(นายสถิตย์ ศรีสงคราม)
ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

(นายบรรจง โยษิตจรรย์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

๒๘.๙.๖๖

บัญชีร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เสนอ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล/ อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี (เพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕%)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
					ประจำปี ๒๕๖๗	ประจำปี ๒๕๖๘	ประจำปี ๒๕๖๙	
๑	ทม.ร้อยเอ็ด	เทศบาลประเทสภูมิ ระดับสูง สำนักงานปลัดเทศบาล -ฝ่ายปกครอง -ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -ฝ่ายทะเบียนราษฎรฯ -กลุ่มงานนิติการ กองคลัง -ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -ฝ่ายบริหารงานคลัง -ฝ่ายพัฒนารายได้ -ฝ่ายแผนที่ภาษี -ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน -ฝ่ายผลประโยชน์ กองช่าง -ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -ฝ่ายควบคุมอาคาร -ฝ่ายการโยธา -ฝ่ายแบบแผนฯ	๒๕๖๖ = ๕๒๓,๑๐๒,๕๙๐ ๒๕๖๗ = ๕๒๓,๑๐๒,๕๙๐ ๒๕๖๘ = ๕๔๙,๒๕๓,๗๒๐ ๒๕๖๙ = ๕๗๕,๔๑๒,๘๔๙	๒๕๖๗ = ๒๑,๗๘๖,๘๑๓ ๒๕๖๘ = ๑๗,๙๔๒,๐๖๒ ๒๕๖๙ = ๑๘,๕๔๓,๒๓๓	๒๕๖๗ ๑๖๗,๐๓๒,๒๓๓	๒๕๖๘ ๑๗๑,๙๔๔,๗๒๕	๒๕๖๙ ๑๗๗,๗๐๕,๙๘๑	ถูกตัดตามรูปแบบที่กำหนด

ที่	เทศบาล/อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕%)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			วางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
					ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ทม. ร้อยเอ็ด	<p>เทศบาลประเทสยาญ ระดับสูง กองสาธารณสุขฯ</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>-ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>-ฝ่ายบริหารทางการแพทย์</p> <p>-ฝ่ายควบคุมและจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>-ฝ่ายแผนงานฯ</p> <p>-ฝ่ายสถิติข้อมูลฯ</p> <p>สำนักงานการศึกษา</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>-หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>-ส่วนบริหารการศึกษา</p> <p>-ส่วนส่งเสริมการศึกษาฯ</p> <p>-ฝ่ายการศึกษาออกระบบฯ</p> <p>-ฝ่ายกิจกรรมเด็กฯ</p> <p>-ฝ่ายส่งเสริมศาสนาฯ</p>	<p>๒๕๖๖ = ๕๒๓,๑๐๒,๕๙๐</p> <p>๒๕๖๗ = ๕๒๓,๑๐๒,๕๙๐</p> <p>๒๕๖๘ = ๕๔๙,๒๕๗,๗๒๐</p> <p>๒๕๖๙ = ๕๗๕,๔๑๒,๘๕๙</p>	<p>๒๕๖๗ = ๒๑,๗๘๖,๘๑๓</p> <p>๒๕๖๘ = ๑๗,๙๔๒,๐๖๒</p> <p>๒๕๖๙ = ๑๘,๕๔๓,๒๓๓</p>	<p>๒๕๖๗</p> <p>๑๖๗,๐๓๒,๒๓๓</p> <p>๓๐.๖๒%</p>	<p>๒๕๖๘</p> <p>๑๗๑,๙๔๔,๗๖๕</p> <p>๓๐.๐๒</p>	<p>๒๕๖๙</p> <p>๑๗๗,๗๐๕,๙๘๑</p> <p>๒๙.๖๑</p>	ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด



ที่ รอ ๕๒๐๑๐/๓๕๕๕

สำนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่ รอ ๕๒๐๑๐/๓๐๐๑ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๑ ชุด
๓. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้รายงานขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ และประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่และประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จแล้วให้รายงานจังหวัดร้อยเอ็ดทราบ รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่เรียนมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
โทร.๐-๔๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗
โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๓๓๙๔

(นายบรรจง ไชยจิตจรรย์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด