

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒)



เทศบาลตำบลศรีสองรัก
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๒๐๓๖๙๕๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลศรีสองรัก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนภายในเทศบาลตำบลศรีสองรัก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสองรัก ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสองรัก อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีสองรัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลศรีสองรัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่สร้างความพึงพอใจกับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลศรีสองรัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีสองรัก	๗-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสองรัก	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลศรีสองรักจะดำเนินการ	๑๐-๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๘-๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างเทศบาล	๔๐-๔๑

ภาคผนวก

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และ ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนด อำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๙ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๐ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๑ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงาน เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๑๓ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๔ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๑๕ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

๑.๑๕ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๖ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๑.๑๗ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๙ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๐ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๒๑ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙

๑.๒๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๓ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๔ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๕ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๖ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๐ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๑ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๕ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓๖ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๓๗ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๙ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔๐ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔๑ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการแผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอ ของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสองรัก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลศรีสองรักเอง

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรักมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจและอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีการกำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีสองรัก อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีสองรัก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลศรีสองรัก เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลศรีสองรัก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีสองรัก เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลศรีสองรัก และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีสองรัก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีสองรัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน

ราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ

สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกี่ยวอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อนาคตต่อส่วนราชการการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลศรีสองรัก

ที่ตั้งเทศบาลตำบลศรีสองรักเลขที่ ๑๕๙ หมู่ที่ ๑๔ บ้านห้วยนาญ ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย อยู่ห่างจากจังหวัดเลยเป็นระยะทางประมาณ ๘๒ กิโลเมตร ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลด่านซ้ายมีพื้นที่รับผิดชอบอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีสองรัก ประมาณ ๑๑๘.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๔,๐๖๓ ไร่ เฉลี่ยพื้นที่ ๑ ตารางกิโลเมตร/ ๔๐ คน

เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีพื้นที่การปกครองและอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อด่านสนาหอ อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย และตำบลนาผา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย
- ทิศใต้ ติดต่อด่านโป่ง, ตำบลอู่ม อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
- ทิศตะวันออก ติดต่อด่านโคกงาม, ตำบลโพธิ์สูง อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
- ทิศตะวันตก ติดต่อด่านกกสะทอน อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย และตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

เทศบาลตำบลศรีสองรัก แบ่งเขตการปกครองเป็นชุมชน ประกอบด้วย ๑๔ ชุมชน ดังนี้

- หมู่ที่ ๒ บ้านเหนือ
- หมู่ที่ ๓ บ้านเด่น
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาหว้า
- หมู่ที่ ๕ บ้านก้างปลา
- หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำพุ
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองแก่ง
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองฟ้าแลบ
- หมู่ที่ ๙ บ้านนาเวียง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านนาสีเทียน
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านนาท่ม
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านนาเวียงใหญ่
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านห้วยอ้อย
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านห้วยนาญ
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านศาลาน้อย

เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง-ต่ำ สลับที่ราบเชิงเขา สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย ๔๐๐ - ๑,๐๐๐ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ มีระยะห่างจากจังหวัดเลยประมาณ ๘๒ กิโลเมตร ห่างอำเภอด่านซ้าย ประมาณ ๑ กิโลเมตรประกอบด้วย ๓ ฤดู ได้แก่

ฤดูร้อน : เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม และอากาศจะร้อนจัดในช่วงเดือนเมษายน
ของทุกปี

ฤดูฝน : เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม โดยมีฝนชุกในช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี

ฤดูหนาว : เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศจะหนาวเย็น และจะหนาวจัดในช่วงเดือนธันวาคมของทุกปี

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- ระบบประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- สวนสาธารณะ ลานกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- การประกอบอาชีพยังไม่มีหลากหลาย
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ ขาดทักษะ ในการประกอบอาชีพ
- ขาดตลาดในการรองรับสินค้า
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๔ ด้านสาธารณูปโภค

สภาพปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ
- ขาดระบบชลประทานเพื่อการเกษตร

๔.๕ ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการขาดหน่วยงานบริการแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ดีและมีมาตรฐาน

มากขึ้น

- ปัญหาความยากจน
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ปัญหาการว่างงานและขาดแคลนแรงงานในวัยทำงานและสังคมชุมชนก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่ม

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การบุกรุกป่าการเผาป่าและการตัดไม้ ทำลายป่าในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและป่าชุมชน
- การทิ้งขยะและการกำจัดขยะไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
- น้ำในลำห้วยต้นเขินมีวัชพืชปกคลุมและไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้

ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค-บริโภค ได้ในช่วงฤดูแล้ง และในช่วงฤดูฝนน้ำระบายไม่ทันทำให้น้ำไหลท่วมพืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร

- ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ
- ปัญหาราษฎรขาดความตระหนักการมีส่วนร่วมรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผล

กระทบต่อการพัฒนาทุกด้าน

๗. ด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรในเทศบาลมีโอกาสนในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานน้อย
- ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่
- ชุมชนบางชุมชนขาดความรัก ความสามัคคี มีการแบ่งแยกเป็นฝ่ายทำให้ยากลำบากต่อการ

บริหารจัดการและพัฒนา

- ภาวะความเป็นผู้นำของชุมชนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. และวางท่อระบายน้ำ
- จัดหาและพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมแซม/ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ถนนเพื่อการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการดูแลให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะและไม่ก่อให้เกิดมลภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกลำห้วยสาธารณะ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- การก่อสร้างระบบชลประทานเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วยสาธารณะ
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกลำห้วย ลำน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
- การปลูกต้นไม้ ปลูกป่า เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- อนุรักษ์ป่าต้นน้ำ

๗. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ โดยการเสริมสร้างอบรมให้ความรู้
- สร้างเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกันโดยบูรณาการทุกภาคส่วน ให้รู้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสองรัก

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลศรีสองรัก เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีสองรัก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลศรีสองรักจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลศรีสองรักยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (*มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ สาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสองรัก ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เทศบาลตำบลศรีสองรัก นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีสองรัก โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสองรัก ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม จุดแข็ง (Strength : S) ๑.๑ ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของจังหวัดเลย ๑.๒ เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ๑.๓ เทศบาลมีประเพณีผ้าไหมที่เป็นเอกลักษณ์ของอำเภอด่านซ้าย ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามายังตัวอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการ	๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม จุดแข็ง (Weaknesses : W) ๑.๑ เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด ๑.๒ พื้นที่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกันและมีปริมาณพื้นที่มากทำให้งบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๓ พื้นที่ของหมู่บ้านในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม โอกาส (Opportunity : O) ๑.๑ ประชาชนให้การสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและ การคมนาคม ๑.๒ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีภูมิประเทศที่สวยงาม มีแม่น้ำหมัน และภูเขาที่สามารถปรับ พัฒนาภูมิทัศน์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีได้	๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม อุปสรรค (Threat : T) ๑.๑ ความเจริญเติบโตของเมืองที่เกิดจากการเร่งพัฒนา เช่น การก่อสร้างตึก บ้าน อาคาร ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ฝุ่นละออง , มลพิษทางเสียง เป็นต้น ๑.๒ การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุก น้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาลส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น ๑.๓ มีการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้ ทำให้พื้นที่บริเวณภูเขาไม่สมบูรณ์และสวยงาม

๒) ด้านการพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๒) ด้านการพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต จุดแข็ง (Strength : S) ๒.๑ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีชุมชนที่เข้มแข็ง จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน และชมรมต่าง ๆ ที่เทศบาลให้การสนับสนุน มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจ กันทำงานเพื่อผลประโยชน์ ส่วนรวมของ ท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน ๒.๒ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีศูนย์บริการสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพพยาบาลแก่ประชาชน เบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย ๒.๓ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ๒.๔ ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ซึ่งเทศบาลได้ให้การ สนับสนุนชมรมเพื่อสุขภาพต่าง ๆ เช่น ชมรมจักรยานด้านซ้าย เป็นต้น ๒.๕ เทศบาลตำบลศรีสองรักมี อ.ส.ม. ที่มีจิตบริการและศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชน ๒.๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของ อุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร หลักสูตรเพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยม พร้อมหลักสูตรภาษาต่างประเทศ และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไป ด้วย ๒.๗ เทศบาลตำบลศรีสองรักให้การดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ และผู้ยากไร้ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ๒.๘ ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์	๒) ด้านการพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต จุดอ่อน(Weaknesses : W) ๒.๑ ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒.๒ ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัย การจราจร, ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด , การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น ๒.๓ เทศบาลมีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจนไม่มากนัก เช่น ห้องสมุดเทศบาล เป็นต้น ๒.๔ ประชาชนให้ความสนใจเรื่องการเรียนรู้วิถีชีวิต ความเป็นมาของจังหวัดเลยน้อย ๒.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีอยู่ การลักขโมย ทะเลาะวิวาท เป็นต้น

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๒) ด้านการพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต โอกาส (Opportunity : O) ๒.๑ มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงาน ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๒.๒ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้าน สุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ๓.๓ มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด ใน สัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชน ๒.๔. ในเขตเทศบาลมีสถาบันการศึกษาทุกระดับ ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา แก่เด็ก เยาวชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ๒.๕ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน	๒) ด้านการพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต อุปสรรค (Threat : T) ๒.๑ ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก ๒.๒ ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ ๒.๓ การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุค ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทวี วิทย์ จาก สื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๓.) ด้านการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๓) ด้านการท่องเที่ยว จุดแข็ง(Strength : S) ๓.๑ ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล ในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์และประวัติศาสตร์ โดยได้มีการก่อสร้างสื่อ สัญลักษณ์ทางการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูด นักท่องเที่ยวให้เข้าสู่เทศบาลมาก ขึ้น ๓.๒ มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสมบูรณ์ทาง ทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามอยู่ในเขตเทศบาล ซึ่งเทศบาล สามารถพัฒนาขึ้นให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงได้	๓) ด้านการท่องเที่ยว จุดอ่อน(Weaknesses : W) ๓.๑ ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง,การขาดวินัย จราจร สุนัข แมว จรจัด , การต่อเติมอาคารผิด ระเบียบ , แผงขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น ๓.๒ การเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการ ๓.๓ ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มี ตลาดรองรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร ๓.๔ โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมี งบประมาณ จำกัด ๓.๕ ประชาชนในพื้นที่ขาดการฝึกอบรม การเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่นหรือมัคคุเทศก์ที่มี ความรู้ ในเรื่องท้องถิ่นอำเภอด้านซ้ายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๓) ด้านการท่องเที่ยว โอกาส (Opportunity : O) ๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยว ๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก	๓) ด้านการท่องเที่ยว อุปสรรค (Threat : T) ๑. การแข่งขันมีสูง โดยเฉพาะผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลัก มากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจ และนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ ๒. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ำมันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณ ลงได้ ๓. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ

๔.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ จุดแข็ง(Strength : S) ๔.๑ มีต้นทุนเดิมที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนต่อไป ได้แก่ ทรัพยากรท้องถิ่น, ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ๔.๒ มีถนนสายหลักสำหรับขนส่งสินค้า	๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ จุดอ่อน(Weaknesses : W) ๔.๑ มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้ต่ำ ตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน ๔.๒ มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ในชุมชนมีน้อย ตลาดรองรับไม่มากเท่าที่ควร ๔.๓ เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โอกาส (Opportunity : O) ๑. การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในเขต เทศบาล เมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นรถโดยสาร, การซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค การเข้าพักในโรงแรมและเกสต์เฮาส์ต่างๆ เป็นต้น ๒. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น	๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ อุปสรรค (Threat : T) ๑. สถานการณ์ของโลกและประเทศ เช่น ภาวะน้ำมันแพง ส่งผลให้สินค้ามีราคาสูงขึ้น ๒. ค่าครองชีพอำเภอด่านซ้าย ค่อนข้างสูง เกิดจากอำเภอด่านซ้ายต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากต่างจังหวัด จึงทำให้สินค้ามีราคาแพง เนื่องจากต้นทุนที่สูงขึ้น ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในอำเภอ

๕.ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จุดแข็ง(Strength : S) ๕.๑ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมี ประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน ๕.๒ ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น	๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จุดอ่อน(Weaknesses : W) ๕.๑ งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม ๕.๒ ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ เป็นต้น ๕.๒ พื้นที่ทิ้งขยะมูลฝอยยังไม่ได้มาตรฐาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โอกาส (Opportunity : O) ๕.๑ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตพื้นที่ ๕.๒ การเป็นอำเภอท่องเที่ยวทำให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาพัก ทำให้สามารถกระตุ้นเตือน ประชาชนให้หันมาสนใจเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพื่อเสริมสร้าง/สนับสนุน แหล่งท่องเที่ยวให้มีสภาพสมบูรณ์ อันเป็นผลให้ประชาชนเกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ๕.๓ ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของอำเภอด่านซ้าย เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย	๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อุปสรรค (Threat : T) ๕.๑ หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนำขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล ๕.๒ การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากหน่วยงานภายนอก ๕.๓ สภาวะโลกร้อน (Global Warming) ที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ๕.๔ ฤดูกาลส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการฝังกลบขยะมูลฝอยโดยเฉพาะฤดูฝน เนื่องจากทำให้สภาพพื้นที่ฝังกลบมีลักษณะลื่น รถบรรทุกขนย้ายทำงานไม่สะดวกและขยะส่งกลิ่นเหม็น

๖.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร จุดแข็ง(Strength : S) ๖.๑ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น ๖.๒ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ๖.๓ เทศบาลตำบลศรีสองรักมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ของเทศบาล และข่าวสารที่น่าสนใจ ๖.๔ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๖.๕ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือ ปัญหาท้องถิ่น ๖.๖ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร จุดอ่อน(Weaknesses : W) ๖.๑ บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและ ทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป ๖.๒ บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วนขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ๖.๓. การประสานงานระหว่างท้องถิ่นในจังหวัดยัง มีน้อย
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร โอกาส (Opportunity : O) ๖.๑ การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ ๖.๒ การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๖.๓ การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร ๖.๔ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น	๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร อุปสรรค (Threat : T) ๖.๑ ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลาง ในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง ๖.๒ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลศรีสองรักได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลศรีสองรักมีประเพณีและวัฒนธรรมอันดีที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนประเพณีและศิลปวัฒนธรรมในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมโดยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๕. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลศรีสองรัก การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๗. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

๘. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีสองรักส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น และควรตั้งกลุ่มเกษตรกร เพื่อให้เกิดการต่อรองด้านราคาผลผลิตทางการเกษตรกับพ่อค้าคนกลางที่มารับซื้อผลผลิตผลทางการเกษตร

๙. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่เทศบาลตำบลศรีสองรักจะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรทางการท่องเที่ยว
มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๑.๒ ส่งเสริมมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนมรดกท้องถิ่น

๑.๔ พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคน สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงเพื่อ

สังคมสงบสุข

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของคน ชุมชน และสังคม

๒.๒ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒.๔ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิตตามแนวชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพการผลิต การตลาดและการบริการ
มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าชุมชน
- ๓.๒ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ อาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร
มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๔.๒ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
- ๔.๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเสริมสร้างการค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

- ๕.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงการค้า การลงทุนรองรับอาเซียน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลศรีสองรัก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
- ๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

- ๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๔. การส่งเสริมการเกษตร
- ๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีสองรักกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกกรรมส่งเสริมจัดสรรตำแหน่ง) ครูเทศบาล ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีสองรัก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่างๆ และจำนวนบุคคลกรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้คล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนั้น ในอนาคตจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- จำนวนอัตรากำลังเดิมภายในสำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังแยกได้ดังนี้
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักสันตนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกกรรมส่งเสริมจัดสรรตำแหน่ง)
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- การโรง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๕ อัตรา

-คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา

-ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- จำนวนอัตราตำแหน่งเดิมภายในกองคลัง มีอัตรากำลังแยกได้ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง)

ลูกจ้างประจำ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- จำนวนอัตราตำแหน่งเดิมภายในกองช่าง มีอัตรากำลังแยกได้ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง)

-นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

-นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

-นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีสองรัก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลศรีสองรัก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.ฝ่ายอำนวยการ ๒.งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๓.งานกิจการสภาเทศบาล ๔.งานทะเบียนพาณิชย์ ๕.งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖.งานการส่งเสริมการเกษตร ๗. งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๘.งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. งานนิติการ ๑๑.งานสวัสดิการสังคม ๑๒.งานการศึกษาปฐมวัย ๑๓.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๔.งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑๕. งานการกีฬาและนันทนาการ ๑๖.งานสิ่งแวดล้อม ๑๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.ฝ่ายอำนวยการ ๒.งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๓.งานกิจการสภาเทศบาล ๔.งานทะเบียนพาณิชย์ ๕.งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖.งานการส่งเสริมการเกษตร ๗. งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๘.งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. งานนิติการ ๑๑.งานสวัสดิการสังคม ๑๒.งานการศึกษาปฐมวัย ๑๓.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๔.งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑๕. งานการกีฬาและนันทนาการ ๑๖.งานสิ่งแวดล้อม ๑๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.กองคลัง</u> ๑.งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.งานจัดทำบัญชี ๓.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๔.งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๕.งานทะเบียนคุม ๖.งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๗.งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	<u>๒.กองคลัง</u> ๑.งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.งานจัดทำบัญชี ๓.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๔.งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๕.งานทะเบียนคุม ๖.งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๗.งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๑.งานสำรวจ ๒.งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.งานประมาณราคา ๔.งานจัดทำราคากลาง ๕.งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๖.งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๗.งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๘.งานเกี่ยวกับการประปา ๙.งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง ๑.งานสำรวจ ๒.งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.งานประมาณราคา ๔.งานจัดทำราคากลาง ๕.งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๖.งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๗.งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๘.งานเกี่ยวกับการประปา ๙.งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	
๔.หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑.งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒.งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	๔.หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑.งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒.งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลศรีสองรัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีสองรัก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสองรัก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๖ ต.ค.๖๘
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑		๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๒	-	-	-	
๑๐	นักสันตินาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้าง								
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแวง)								
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรรให้
๒๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานจ้าง								
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๒	๓๒	๓๒	๓๒				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๖	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑.ธ.ค.๖๘
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

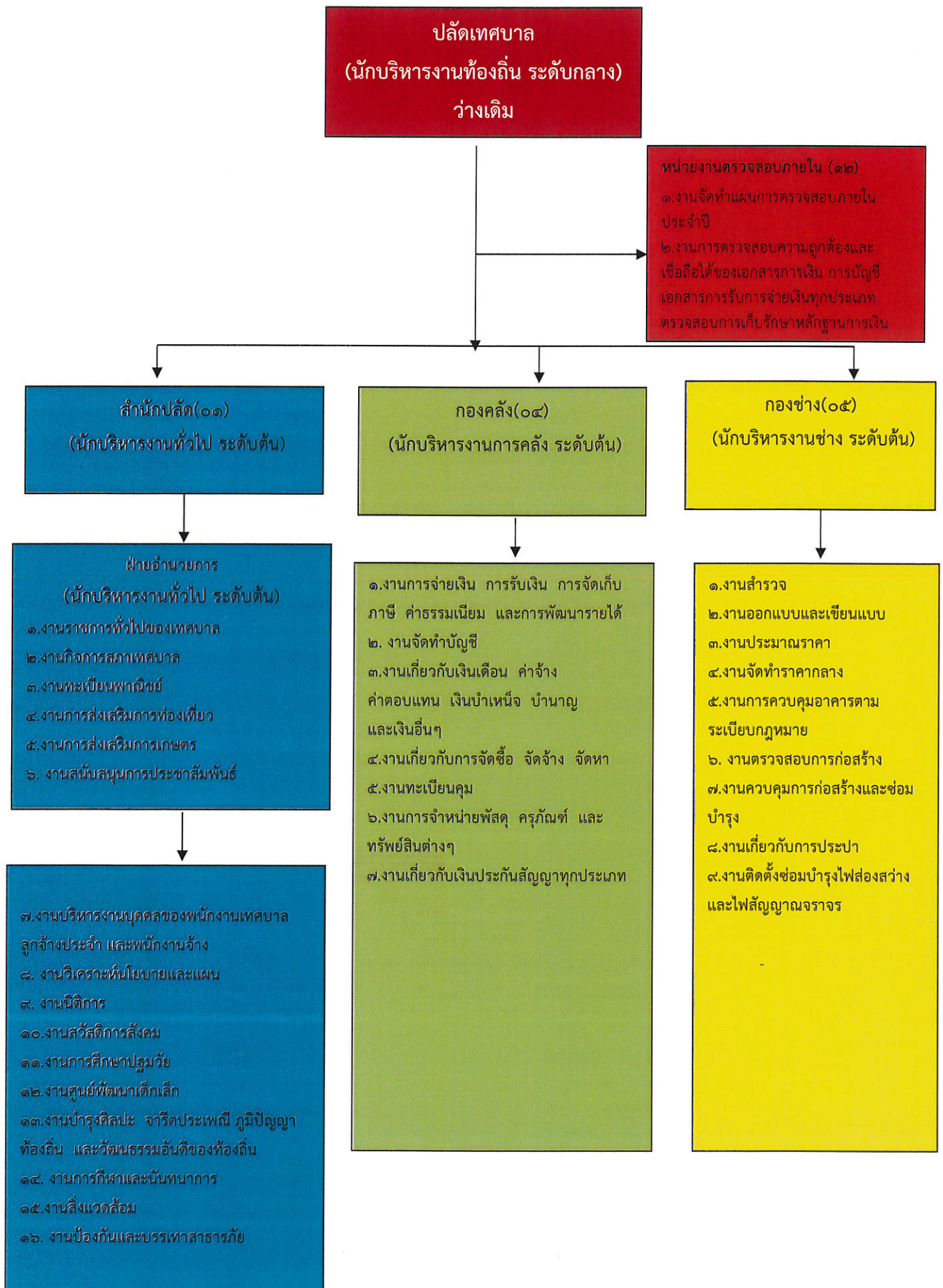
๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลบึงสามพัน ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒)

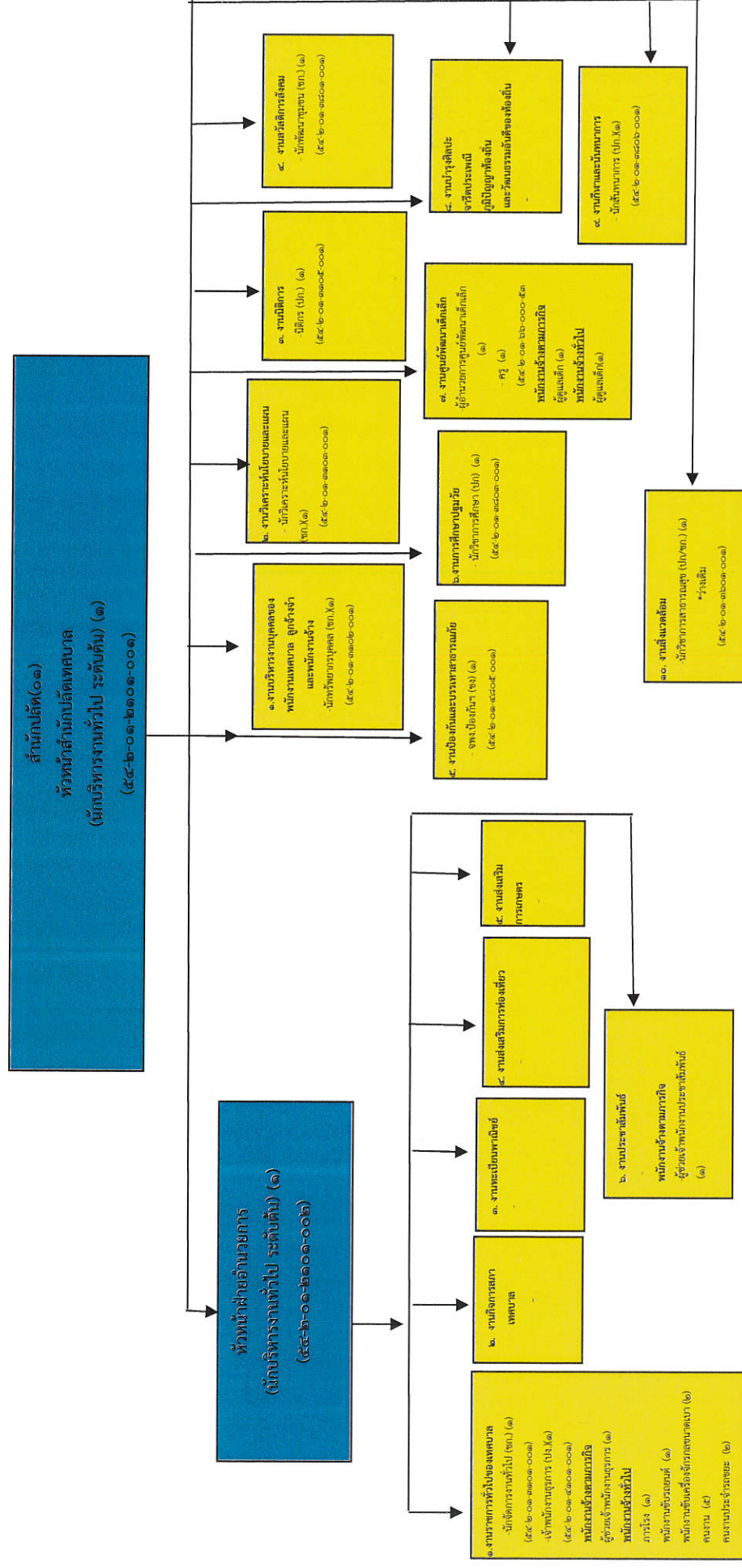
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)	กลาง	๑	๐	๕,๕๘๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๔๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๘๘๐	๓๔,๘๔๐	๓๖,๘๖๐	๓๘,๘๘๐	๓๖,๘๔๐	๓๘,๘๖๐	๓๙,๘๘๐	ว่างเดิม
๒	หน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖,๔๓๗,๔๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๖๔๐	๔๐,๖๖๐	๔๒,๖๘๐	๔๐,๖๔๐	๔๒,๖๖๐	๔๔,๖๘๐	๔๒,๖๔๐	๔๔,๖๖๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๖๒๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕,๓๗๗,๖๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๒๘๐	๓๔,๓๐๐	๓๖,๓๒๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๓๐๐	๓๖,๓๒๐	๓๘,๓๔๐	๓๖,๓๐๐	๓๘,๓๒๐	๔๔,๘๓๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔,๕๐๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๑๒๐	๒๘,๑๔๐	๒๙,๑๖๐	๒๗,๑๒๐	๒๘,๑๔๐	๒๙,๑๖๐	๓๑,๑๘๐	๒๙,๑๔๐	๓๑,๑๖๐	๓๗,๕๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔,๔๐๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๒๐	๒๙,๕๔๐	๓๐,๕๖๐	๒๘,๕๒๐	๒๙,๕๔๐	๓๐,๕๖๐	๓๒,๕๘๐	๓๐,๕๔๐	๓๒,๕๖๐	๔๐,๘๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔,๕๗๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๔๔๐	๒๘,๔๖๐	๒๙,๔๘๐	๒๗,๔๔๐	๒๘,๔๖๐	๒๙,๔๘๐	๓๑,๕๐๐	๒๙,๔๖๐	๓๑,๔๘๐	๓๘,๐๔๐
๗	นิติกร	ป.๓/๓๓	๑	๑	๒,๙๒๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๖๘๐	๒๑,๗๐๐	๒๑,๖๖๐	๒๓,๖๘๐	๒๘,๓๕๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓,๒๒๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๗๐๐	๒๑,๗๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๗๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๓,๗๔๐	๒๑,๗๐๐	๒๓,๗๒๐	๒๗,๓๒๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔,๔๔๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๗,๖๖๐	๒๘,๖๘๐	๒๖,๖๔๐	๒๗,๖๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๗๐๐	๒๘,๖๖๐	๓๐,๖๘๐	๓๗,๐๐๐
๑๐	นักสันนิบาการ	ป.๓/๓๓	๑	๑	๒,๖๖๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๗๔๐	๑๗,๗๖๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๗๔๐	๑๗,๗๖๐	๑๙,๗๘๐	๑๗,๗๔๐	๑๙,๗๖๐	๒๓,๖๔๐
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/๓๓	๑	๐	๓,๕๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๕,๓๘๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๓๖๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓,๕๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๕,๓๘๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๓๖๐	๒๙,๘๑๐
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓,๕๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๔๐	๒๓,๓๖๐	๒๕,๓๘๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๓๖๐	๒๙,๘๔๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑,๙๘๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๘๐๐
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๒,๕๖๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๘๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑,๗๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๑๐๐	๗,๓๔๐	๖,๘๖๐	๗,๑๐๐	๗,๓๔๐	๗,๕๘๐	๗,๑๐๐	๗,๓๔๐	๘,๐๐๐
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๒	๒,๑๖๐,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒,๑๖๐,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒					
๒๐	คนงาน	-	๕	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๕	-	-	-	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๙,๐๐๐				
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	-	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐				
๒๒	กองคลัง	ต้น ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๒๒,๖๒๐	๒๖,๕๔๐	๔๘๔,๒๒๐	๔๘๔,๒๒๐	๔๘๐,๘๐๐	ว่างเต็ม				
๒๓			๑	๑	๔๘๓,๗๒๐	๐	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๑๒,๗๖๐	๕๑๒,๗๖๐	๕๑๓,๖๐๐	๔๐,๓๑๐				
๒๔			๑	๑	๔๕๐,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๒๗,๑๒๐	๒๘,๖๘๐	๔๗๗,๖๐๐	๔๗๗,๖๐๐	๔๗๖,๗๖๐	๓๗,๕๔๐				
๒๕			๑	๑	๒๖๒,๓๖๐	๐	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๓,๙๒๐	๒๑,๗๘๐				
๒๖			๑	๐	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๓๑๕,๗๓๐	๓๑๕,๗๓๐	๓๑๕,๗๓๐	ว่างเต็ม				
๒๗			๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๐,๐๒๐	๓๕๐,๐๒๐	๓๕๐,๐๒๐			
๒๘	พนักงานจ้าง	- 																		

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีสองรัก

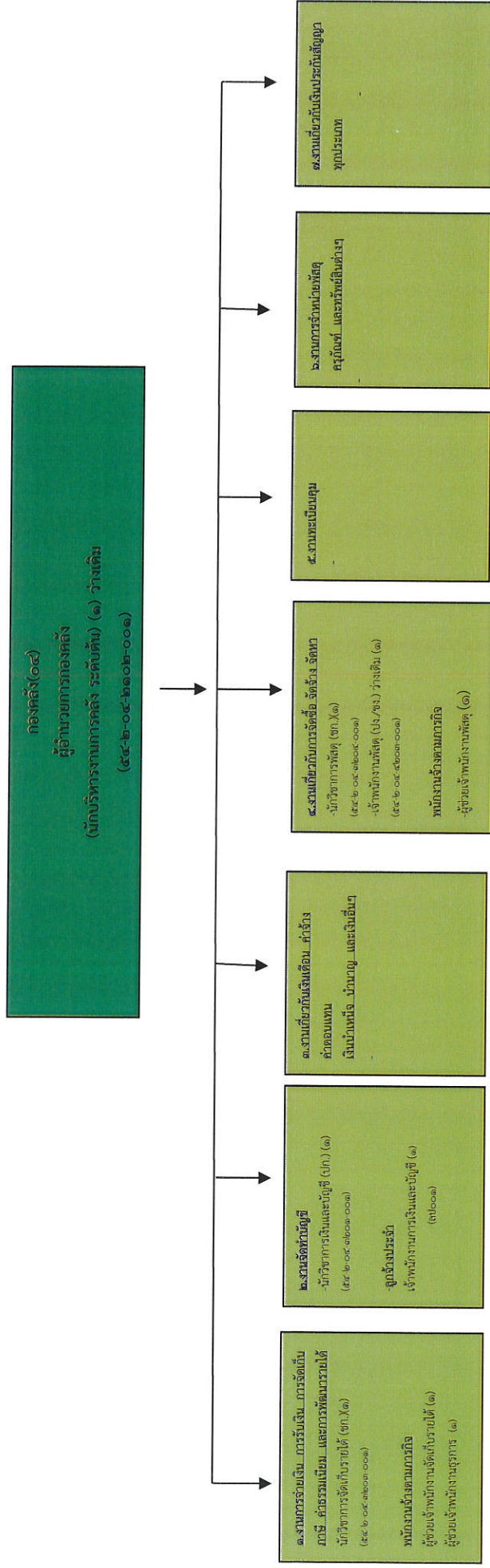


๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สำเนาปลัดฯ) (๐๑)



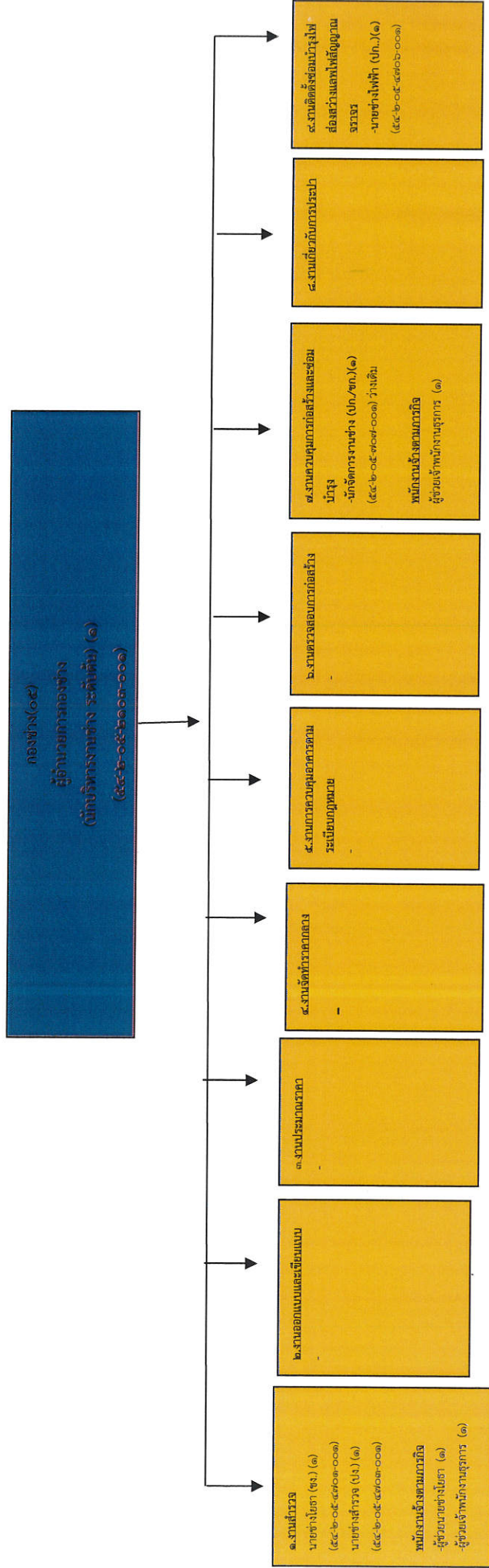
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๒	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ			ทั่วไป			
จำนวน	๒	-	-	๔	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๔	๑๒	๒๘	

๒. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (กองคลัง) (๐๔)



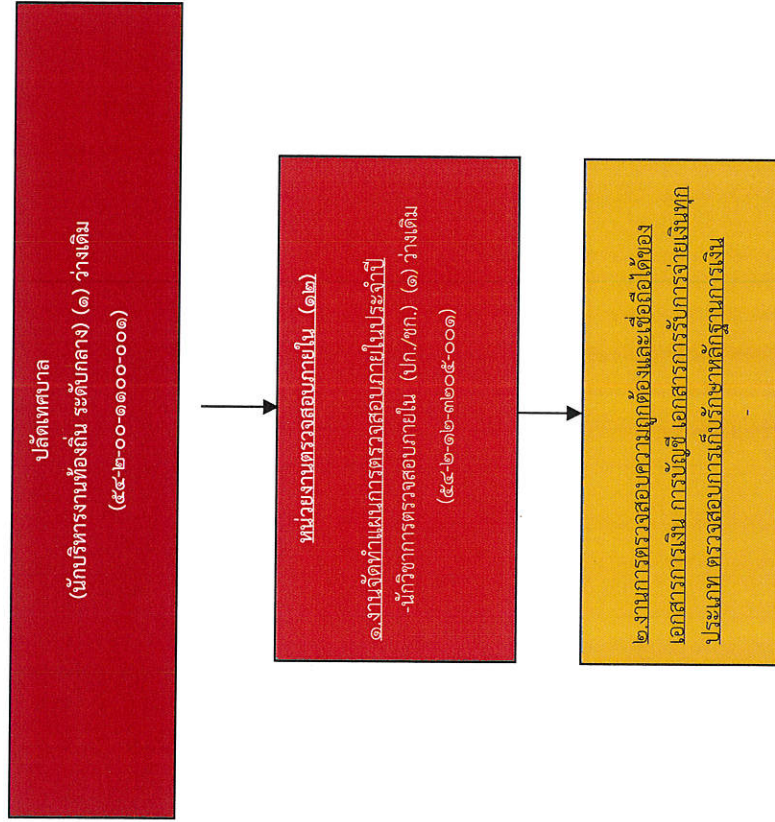
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	๓	-	๗	

๓. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (กองช่าง) (๐๕)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	-	๗	

๔. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลศรีสองรัก อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม(พนักงานเทศบาล)			กรอบอัตรากำลังใหม่(พนักงานเทศบาล)			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน			
									ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
๑	ว่าง	-	๕๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัด ทด.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัด ทด.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐x๑๒)	ว่างเดิม	
๒	นางทรงลักษณ์ สุทธิ	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔๓,๔๔๐ (๕๓,๖๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		
๓	นางสาวนรชนก พันธุท้าว		๕๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๗,๙๖๐ (๔๔,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		
๔	นางสาวณัฏฐ์ เสนารินทร์	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๕๕๐,๔๘๐ (๓๗,๕๕๐x๑๒)	-	-		
๕	นายสุภาชัย วัชคำ	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๕๔๐,๓๖๐ (๔๐,๘๖๐x๑๒)	-	-		
๖	นางสาวณัฐดา จั้วชัย	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๕๕๗,๐๘๐ (๓๘,๐๘๐x๑๒)	-	-		
๗	นางสาวสุมิษา ศรีธรรมมา	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๕๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๖๕๒,๒๐๐ (๖๕,๓๕๐x๑๒)	-	-		
๘	นางสายชล มวกีน	ป.ตรี(การจัดการ)	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๕๔๕,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐x๑๒)	-	-		
๙	นางสาวณัฏฐิพย์ รัตนมงคล	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๓๖๗,๘๕๐ (๒๗,๓๒๐x๑๒)	-	-		
๑๐	นายเอกวิวัฒน์ จันทาทาร	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ป.ก./ข.ก.	๕๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ป.ก./ข.ก.	๖๖๐,๒๘๐ (๖๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๑๑	ว่าง	-	๕๔-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๕๔-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-		
๑๒	นางสุภาพร เชื้อบุญมี	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	๕๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ม./ข.ง.	๕๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ม./ข.ง.	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐x๑๒)	-	-		
๑๓	นายวิทยา เขยชื่นกลิ่น	ปวส.(ช่างยนต์)	๕๔-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ข.ม.	๕๔-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ข.ม.	๓๕๘,๙๒๐ (๒๙,๙๒๐x๑๒)	-	-		
๑๔	นางณงนุชา นวลตาล	ป.ตรี (สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๖๕๐,๔๔๐ (๖๐,๘๗๐x๑๒)	-	-		
๑๕	นางสาวศศิธร ยะเสน	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานธุรการ(ตามภารกิจ)	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานธุรการ(ตามภารกิจ)	-	๑๘๘,๔๘๐ (๑๖,๕๕๐x๑๒)	-	-		
๑๖	นายวิญญู เนตรมร	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	๑๗๓,๙๖๐ (๑๕,๔๘๐x๑๒)	-	-		
๑๗	นายสมโภชน์ นมทะโคตร	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม(พนักงานเทศบาล)		กรอบอัตรากำลังใหม่(พนักงานเทศบาล)		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๘	นายปริญญา แสนใจ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๙	นายวิหะ พัทธชัยชาติ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๐	นายธนาภุต แสงสว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๑	นายอดิศักดิ์ ปานแสง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๒	นางสาวพิทยา บุญรักษา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๓	นางอรรณพ พิลาคูณ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๔	ว่างเต็ม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๕	นายทองใส แก้วปันทา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๖	นายอานันท์ กันสุทธิ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๗	นายรังสรรค์ คำมะลี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๘	นายธีรวิทย์ โพธิ์ปลัด	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๙	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ง) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ง) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๐	นางนพรัตน์ ศิริพิลา	ป.ตรี (ปฐมวัย)	๕๔-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๕๓	ครู	-	๕๔-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๕๓	ครู	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๑	นางสาวจันจิรา พรหมพิ	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวอลิษา สุทธิ	ป.ตรี (การท่องเที่ยว)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๓	ว่าง	-	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๓๔	นางสาวศรัญญา พรหมกุล	ป.ตรี (การบัญชี)	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๙๘๐x๑๒)	-	-
๓๕	นางอมรรัตน์ แสนประสิทธิ์	ป.ตรี (การบัญชี)	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๔๘๓,๙๒๐ (๔๐,๓๑๐x๑๒)	-	-
๓๖	นางพรศิริ ทุมชะ	ป.ตรี (การบัญชี)	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๒-๐๔-๒๐๒๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๔๕๐,๔๘๐ (๓๗,๕๕๐x๑๒)	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม(พนักงานเทศบาล)			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่(พนักงานเทศบาล)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๓๗	ว่าง ลูกจ้างประจำ	-	๕๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๕๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นางรัชนี ยศปัญญา	ป.ตรี(การบัญชี) บริหารธุรกิจบัณฑิต	สป ๐๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	-	สป ๐๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	-	๓๓๒,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	-	-	ว่างใหม่
๓๙	พนักงานจ้าง นางสาวพิศุทธอง จันดาพร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๘๐X๑๒)	-	-	
๔๐	นายโกศล คำแพงพล	ป.วส.เทคนิคคอมพิวเตอร์	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๑,๔๔๐ (๑๗,๖๒๐X๑๒)	-	-	
๔๑	นางสาวพัชรินทร์ ตันตุลา	ป.ตรี การบัญชี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ(การกิจ)	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ(การกิจ)	-	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๘๖๐X๑๒)	-	-	
๔๒	นายทวี ทองใจ	ป.ตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๕๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๒๔๐ (๔๕,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๔๓	ว่าง	-	๕๔-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	-	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นายวิริยะ สรรพวัฒนา	ป.ตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๔๐๕,๘๔๐ (๓๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๔๕	นายอิทธิม สุทธิ	ป.วส.โยธา	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๔๖	พันเอกชำนาญ ศรีพรหม	ป.วส.อิเล็กทรอนิกส์	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๙,๕๓๐x๑๒)	-	-	
๔๗	นายอนุสรณ์ แสนประสิทธิ์	ป.วส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๔๑,๖๘๐ (๒๐,๑๔๐x๑๒)	-	-	
๔๘	นางสาวอมร ปัญญาแก้ว	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๕๖๐ (๑๖,๕๓๐x๑๒)	-	-	
๔๙	นางสาวพิชชากร นนทะโคตร	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๙๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๕๐	ว่าง	-	๕๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลศรีสองรัก

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีสองรัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภาคในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลศรีสองรัก อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาโครงสร้างสร้างความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีสองรัก จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาลูกจ้างประจำ

๑) สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่มือให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๔) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๒) จัดให้มีการทดลองปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้า ศึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีสองรัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข.จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับเทศบาลอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันเป็นลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมตามที่เทศบาลตำบลศรีสองรักได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลศรีสองรัก

ที่ ๖๙๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ตำแหน่ง ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลศรีสองรัก ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลศรีสองรัก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลศรีสองรัก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลศรีสองรัก | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าว ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นของสถานะทางการเงินการคลัง คุณภาพงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและรัฐบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายประพัทธ์ชัย ไชยนอก)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสองรัก



ประกาศเทศบาลตำบลศรีสองรัก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามที่เทศบาลตำบลศรีสองรัก อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้สิ้นสุดลง แล้วนั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลศรีสองรัก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้งำำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อย่างคุ้มค่า ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย (ก.ท.จ. เลย) ได้มีมติเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายประพัทธ์ชัย ไชยนอก)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสองรัก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลศรีสองรัก อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๖ ต.ค.๖๘
๒	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๒	-	-	-	
๑๐	นักสันนิบาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปญ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๒
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแตง)</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรรให้
๒๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๒	๓๒	๓๒	๓๒				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๒๖	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑.๖.๖๘
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๒	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

(ลงชื่อ)

(นายประพัทธ์ชัย ไชยนอก)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสองรัก