



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

โทร ๐-๔๒๕๕-๙๖๘๒

โทรสาร ๐-๔๒๕๕-๙๖๘๓

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีสงคราม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสงคราม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

เทศบาลตำบลศรีสงคราม

๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนแบ่งราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีสงคราม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีสงคราม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลศรีสงครามเป็นประธาน ปลัดเทศบาลเป็นกรรมการ รองปลัดเทศบาลเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตราส่วนของราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้ดำเนินการสำรวจปัญหาของพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบและความต้องการของประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยพบว่ามีการขยายตัวของชุมชน ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ถนนสาธารณะ ตรอก ซอย ในเขตเทศบาล เป็นหลุม ถนนภายในซอยเล็กและคับแคบ ทำให้การสัญจรไปมาของประชาชนในเขตเทศบาลที่เพิ่มขึ้นทุกปีไม่สะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาระบบการจัดการจราจรและที่จอดรถยนต์ในเขตเทศบาล

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้าสาธารณะและแสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย และชุมชน บางแห่งในเขตเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะชุมชนรอบนอกยังไม่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะอย่างครอบคลุม

๔.๑.๔ ระบบระบายน้ำโดยเฉพาะท่อระบายน้ำและรางระบายน้ำในเขตเทศบาลยังไม่ได้รับการก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงให้ทั่วถึงและเพียงพอ การระบายน้ำไม่สะดวกและรางระบายน้ำมีการชำรุดุดตันอยู่เป็นประจำ

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน

(๒) พัฒนาระบบคมนาคม การขนส่ง การจราจรภายในเขตเทศบาลเพื่อความสะดวกปลอดภัย

(๓) ปรับปรุงก่อสร้างภูมิทัศน์ของเมืองให้น่าอยู่น่าเที่ยว

(๔) ปรับปรุงก่อสร้างและซ่อมแซมถนน ตรอก ซอย ทางเดินเท้าให้ได้มาตรฐาน

(๕) ปรับปรุงการสำรวจท่อระบายน้ำ ลอกท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาการระบายน้ำและน้ำท่วมขัง

(๖) ควบคุมดูแลการขยายตัวของเมืองให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๗) จัดหาระบบการประปาให้มีอย่างครอบคลุมและทั่วถึงในเขตเทศบาล

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพขาดความรู้ในเรื่องการตลาดการผลิตยังอยู่ในระดับครัวเรือน ขาดการบริหารจัดการและพึ่งตนเองอย่างจริงจัง

๔.๒.๒ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการประกอบอาชีพและขาดประสบการณ์ด้านการลงทุน

๔.๒.๓ ผลผลิตขั้นต้นของกลุ่มอาชีพยังอยู่ในระดับท้องถิ่นขาดการยกระดับให้สูงขึ้น

๔.๒.๔ ประชาชนส่วนใหญ่ว่างงานหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวทำให้ขาดรายได้ เนื่องจากไม่มีการส่งเสริมอาชีพ

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ตลอดจน ประสานให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้

(๒) สนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกระดับตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและตามศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว

(๓) การจัดระเบียบผู้ประกอบการค้า การตั้งสินค้าในบริเวณที่เทศบาลกำหนด

(๔) ปรับปรุงพัฒนาระบบภาษีให้มีความสามารถจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา ระบบข้อมูลแผนที่ภาษี จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เผยแพร่ให้ความรู้ประชาชน ในด้านการเสียภาษีและนำภาษีไปใช้ในการทำนุบำรุงท้องถิ่น

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ การขาดแหล่งเรียนรู้ชุมชนในด้านกฎหมายพื้นฐาน

๔.๓.๒ ปัญหายาเสพติดตามแนวชายแดนมีปริมาณการจับกุมเพิ่มขึ้น

๔.๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคหรือการกระจายตัวของยาเสพติดให้โทษในกลุ่มเยาวชนเพิ่มสูงขึ้น

๔.๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๔.๓.๕ ประชาชนยึดทางเท้าไปใช้เป็นประโยชน์ของตนเอง ทำให้กีดขวางการสัญจรไปมา และอาจเกิดอุบัติเหตุได้

๔.๓.๖ การติดป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ ไม่เป็นระเบียบทำให้บดบังทัศนวิสัยในการขับขี่

ความต้องการของประชาชนทางด้านสังคม

จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพ มีสุขภาพดีถ้วนหน้า มีความสงบสุข สร้างความเข้มแข็ง สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ด้วยชุมชนเองโดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข ได้แก่

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาและพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

(๒) จัดช่องทางให้ความรู้หรือคำแนะนำด้านกฎหมายแก่ประชาชน

(๓) ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้มีความครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาลมากยิ่งขึ้น

(๔) ส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข จัดให้มีบริการอย่างทั่วถึงด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพดีมีความรู้ความเข้าใจ เน้นความสำคัญของการป้องกันและการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว โดยจัดตั้งศูนย์รักษสุขภาพ มีบริการรับ-ส่งผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ส่งเสริมการออกกำลังกาย ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการดูแลสุขภาพโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๕) จัดให้มีช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิสวัสดิการให้แก่ประชาชน และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพตามนโยบายของรัฐบาลอย่างทั่วถึง

(๖) สนับสนุนเสริมสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนถิ่นที่อยู่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(๗) ให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยสนับสนุนสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

(๘) เสริมสร้างดูแลให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้ความรู้แก่ประชาชนรู้จักป้องกันภัยต่างๆ เช่น อัคคีภัย จัดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขหากเกิดอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๔.๑ งบประมาณสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ของท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการ

๔.๔.๒ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
เท่าที่ควร

๔.๔.๓ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และมีการเสื่อมสภาพตามอายุการใช้งานเพิ่มขึ้น

๔.๔.๔ ด้านอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการบริหารจัดการ

๔.๔.๕ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
ทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาดและเกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการ

๔.๔.๖ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยหวังพึ่งหน่วยงานภาครัฐ
เป็นหลัก

ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร

(๑) การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเพียงพอกับการให้บริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก รวดเร็ว โดยให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ และประทับใจ

(๒) พัฒนาบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจัดทำประชาคม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สนองตอบความต้องการของประชาชน คัดเลือกประชาชนเป็นผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล ตลอดจนติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยมีจำนวนมาก ขาดความร่วมมือจากภาคประชาชนการรักษา
ความสะอาดและขาดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เหมาะสม

๔.๕.๒ การบำบัดน้ำเสียไม่มีระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล

๔.๕.๓ ขาดการฟื้นฟูปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดความสมดุลทางธรรมชาติ

๔.๕.๔ ความเจริญของชุมชนทำให้เกิดปัญหามลพิษซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จัดให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพเกิด
ความยั่งยืนโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ได้แก่

(๑) พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความน่าอยู่ กำจัดมลภาวะ ปรับปรุง ภูมิทัศน์
สิ่งแวดล้อมของเมืองให้สวยงาม

(๒) จัดให้มีและพัฒนาปรับปรุงสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย แหล่งนันทนาการ
ให้สวยงามได้มาตรฐาน

(๓) รักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ให้เป็นเมือง
น่าอยู่

(๔) รักษาสภาพภูมิทัศน์ แหล่งน้ำธรรมชาติให้มีสภาพสวยงามและยั่งยืน

(๕) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

(๖) ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะอย่างจริงจัง จากสภาพปัญหาและความต้องการด้านต่างๆของประชาชนดังกล่าวข้างต้นทำให้ เทศบาลตำบลศรีสงครามพยายามที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหามลพิษและตอบสนองความต้องการให้แก่ ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพความพร้อมที่มีอยู่ อย่างไรก็ตามแม้เทศบาลตำบลศรีสงคราม จะดำเนินการแก้ไขความต้องการให้แก่ประชาชนอย่างเต็มที่แล้ว แต่ปัญหามลพิษความต้องการยังมีความผันผวน เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขต่อไปอีก

๕.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๕.๖.๑ โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อประชาชนในชุมชนมักป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เช่น โรคหัวใจ เบาหวาน ความดันโลหิตสูง) จากพฤติกรรมการใช้ชีวิต นอกจากนี้ยังมีปัญหาโรคติดต่อที่เกิดจากยุงลาย (เช่น ไข้เลือดออก) และโรคพิษสุนัขบ้า

๕.๖.๒ การเข้าถึงบริการทางการแพทย์: ขาดแคลนคลินิกหรือศูนย์บริการสาธารณสุขที่ใกล้บ้าน ทำให้เดินทางไปโรงพยาบาลหลักลำบาก บุคลากรและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในพื้นที่อาจมีไม่เพียงพอ

๕.๖.๓ อนามัยสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษจากขยะมูลฝอยตกค้าง น้ำเสีย และฝุ่นละอองที่เกิดจากการขยายตัวของชุมชนเมือง ส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ

ความต้องการของประชาชนด้านสาธารณสุข

(๑) การคัดกรองและการป้องกันโรคประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีฟรี การฉีดวัคซีนป้องกันโรค การพ่นหมอกควันกำจัดยุงลาย และการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมต้องการให้มีการจัดการขยะอย่างถูกวิธี และการจัดระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อสุขภาพที่ดี

(๓) สวัสดิการสำหรับกลุ่มเปราะบางต้องการให้มีบริการดูแลผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุ และคนพิการ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตของคนในชุมชน

๕.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๗.๑ ด้านการศึกษา ขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่จำกัด และเด็กขาดโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยี

๕.๗.๒ ด้านศาสนา การจัดกิจกรรมทางศาสนาขาดการมีส่วนร่วมจากคนรุ่นใหม่

๕.๗.๓. ด้านวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังจะเลือนหายไป ขาดการสนับสนุนการสืบทอดอย่างจริงจัง

ความต้องการของประชาชนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) ต้องการให้เทศบาลจัดหาคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตฟรีในชุมชน ตลอดจนมอบทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจน

(๒) ต้องการงบประมาณสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนสถาน และการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เยาวชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

(๓) ประเพณีดั้งเดิมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังจะเลือนหายไป ขาดการสนับสนุนการสืบทอดอย่างจริงจัง

๕.๘ ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม

๕.๘.๑ ปัญหาด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ประชาชนสูงอายุขาดคนดูแลและขาดรายได้ ผู้พิการเข้าถึงสิทธิและอุปกรณ์ช่วยเหลือน้อย

๕.๘.๒ ปัญหาการว่างงานและรายได้ของครัวเรือน ปัญหาเศรษฐกิจทำให้ตกงานและมีหนี้สิน

๕.๘.๓ ปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อปัญหาชุมชนแออัดทำให้โรคติดต่อระบาดได้ง่ายและการเข้าถึงการแพทย์ของคนจนทำได้ยาก

๕.๘.๔ ปัญหาเด็กและเยาวชนมีปัญหาครอบครัวแตกแยก เด็กถูกทอดทิ้ง และปัญหายาเสพติด

๕.๘.๕ ปัญหาการกระจายข่าวสารและศูนย์พักพิงปัญหาประชาชนเข้าไม่ถึงข่าวสารสวัสดิการของรัฐ

ความต้องการของประชาชนด้านสวัสดิการสังคม

(๑) ความต้องการขยายการจ่ายเบี้ยยังชีพ ขยายบริการ สร้าง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (ศพอส.) เพื่อทำกิจกรรม และจัดหา อุปกรณ์ช่วยความพิการ เช่น รถเข็นและไม้เท้า

(๒) ความต้องการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้ เช่น ทำอาหาร เย็บปักถักร้อยพร้อมทั้งตั้ง กองทุนเงินหมุนเวียนระดับชุมชน ให้กู้ยืมเงินทุนตั้งตัว

(๓) ความต้องการเพิ่มโครงการตรวจสุขภาพเชิงรุก ฟรี และตั้ง ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชนเพื่อดูแลผู้ป่วยติดเตียงถึงบ้าน

(๔) ความต้องการจัดตั้งที่ได้มาตรฐาน และจัดกิจกรรม ค่ายกีฬาต้านยาเสพติด ในช่วงปิดเทอม

(๕) ความต้องการพัฒนาช่องทางแจ้งข่าวสารให้รวดเร็ว เช่น ผ่านแอปพลิเคชันหรือหอกระจายข่าว และจัดหา สถานที่พักพิงชั่วคราว เมื่อเกิดภัยพิบัติ

๕.๙ ปัญหาด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านสภาพปัญหาของพื้นที่

๕.๙.๑ ภัยพิบัติทางธรรมชาติพื้นที่เสี่ยงภัยมักประสบปัญหาน้ำท่วม ดินถล่ม หรือภัยแล้งซ้ำซาก ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

๕.๙.๒ ปัญหาอัคคีภัยชุมชนแออัดหรือพื้นที่เศรษฐกิจเสี่ยงเกิดไฟไหม้ ถนนแคบทำให้รถดับเพลิงเข้าถึงจุดเกิดเหตุลำบาก

๕.๙.๓ อุบัติเหตุบนท้องถนน การจราจรคับคั่งหรือจุดตัดถนนเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์บ่อยครั้ง

๕.๙.๔ อุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน ขาดกล้องวงจรปิด, เสาไฟส่องสว่าง, หรือป้ายเตือนภัยในจุดเสี่ยง

ความต้องการของประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑) ต้องการให้เทศบาลเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ชีพ ให้เพียงพอต่อขนาดพื้นที่

(๒) ต้องการรถดับเพลิง รถกระเช้า และเครื่องสูบน้ำที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา

(๓) ต้องการการฝึกอบรม ความรู้พื้นฐานเรื่องการดับเพลิงเบื้องต้น และการปฐมพยาบาล

(๔) ต้องการระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) ที่แม่นยำและเข้าถึงง่าย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีสงคราม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านและการพัฒนาท้องถิ่นจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลตำบลศรีสงคราม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านอาชีพ เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เทศบาลตำบลศรีสงคราม เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ กำหนดแผนฯ)

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ กำหนดแผนฯ)

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา (มาตรา ๑๖ (๗) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๗) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมาตรา ๑๖ (๓๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) มาตรา ๑๖ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ)

หมายเหตุ มาตรา ๕๐, ๕๑, ๕๓, ๕๔ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของ เทศบาล ตำบลศรีสงครามได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่โดยเน้นการมีส่วนร่วม การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เทศบาลจึงวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. การบริการสาธารณสุขครอบคลุมและทั่วถึง
๒. มีกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย
๓. มีประเพณีและวัฒนธรรมที่หลากหลาย
๔. มีโบราณสถานและโบราณวัตถุเป็นที่เคารพสักการะ
๕. มีศาสนสถานพร้อมรองรับการประกอบพิธีกรรมที่สำคัญของผู้นับถือศาสนาพุทธ
๖. มีสวนสาธารณะ สถานที่ท่องเที่ยวหลายแห่ง และมีภูมิทัศน์ริมฝั่งแม่น้ำสงครามที่สวยงาม
๕. มีแม่น้ำสงครามเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญทางการเกษตรกรรม
๖. นโยบายของผู้บริหารสนับสนุนการให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนอย่าง เท่าเทียมและทั่วถึง
๗. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้มาตรฐานโดยอยู่ในสังกัดการดูแล ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม จำนวน ๑ แห่ง
๘. มีอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม พร้อมรองรับการให้บริการที่ครอบคลุมและทั่วถึง
๙. สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและการเงินการคลังได้อย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
๑๐. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้องและทันท่วงที
๑๑. เป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบมากที่สุด
๑๒. มีตลาดรองรับสินค้าชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. น้ำเสีย ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลมีปริมาณเพิ่มขึ้น ขาดระบบการจัดการที่เหมาะสม
๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการน้ำเสีย ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๔. งบประมาณมีจำกัดและไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. กลุ่มอาชีพขาดการบริหารจัดการและพึ่งพาตนเอง
๖. การบริหารงบประมาณส่วนใหญ่นำไปใช้เป็นบริหารจัดการภายในมากกว่าที่นำไปใช้ ในการบริหารพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ
๗. การบังคับใช้กฎหมายที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กร ขาดความเคร่งครัด

โอกาส (Opportunity)

๑. สินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นยกระดับสู่ตลาดเชิงพาณิชย์
๒. ส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดึงดูดนักท่องเที่ยว
๓. มีงานประเพณีเทศบาลงานปลา เพิ่มจุดเด่นดึงดูดนักท่องเที่ยว
๔. มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านสร้างรายได้จากการทำประมง
๕. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
๖. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

อุปสรรค (Threat)

๑. ห่างไกลจากเมืองหลวง (กรุงเทพฯ) การเดินทางและการขนส่งต้นทุนสูง
๒. ขาดความร่วมมือของผู้ประกอบการค้าธุรกิจ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระยะของการฟื้นตัว
๔. รัฐไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๕. การปฏิรูปโครงสร้างการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน
๖. ระบบการเมืองท้องถิ่นมีผลต่อการจัดทำและให้บริการ สาธารณะที่ไม่เท่าเทียมกัน
๗. นโยบายของรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง
๘. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๓. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดการศึกษา การจัดระบบการขนส่งและการจราจร การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๒. การพัฒนาสังคม พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. พื้นฟู อนุรักษ์ วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีสงคราม เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีสงคราม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ดังกล่าว ประกอบกับเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป	
๖. กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖. กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม*	*สำนัก งบประมาณ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลศรีสงคราม กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว บางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เทศบาลตำบลศรีสงคราม								
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน								
๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๘. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๙. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานพัฒนาชุมชน								
๑๐. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๑. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
๒๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๖. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ								
๒๗. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังเดิม			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
๓๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
๓๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
งานวิศวกรรมโยธา								
๓๔. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๕. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานสาธารณูปโภค								
๓๖. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๔๐. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑. คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๔๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๔๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานสาธารณสุข								
๔๕. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด								
๔๖. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ								
๔๗. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
๕๐. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๕๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังเดิม			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
๕๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๕๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนงานและงบประมาณ								
๕๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประชาสัมพันธ์								
๕๕. นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างภารกิจ								
๕๖. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
๕๗. ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
งานบริหารการศึกษา								
๕๘. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๖๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๖๑. ครู ค.ศ. ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๒. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ								
๖๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
๖๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖. คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม								
๖๗. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สำนักงานประมาณ
๖๘. ครูผู้ช่วย	๐	-	๔	๔	-	+๔	+๔	สำนักงานประมาณ
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ								
๖๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังเดิม			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง ทั่วไป								
๗๑. การโรง	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๗๒. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๕	๘๑	๘๕	๘๙	+๖	+๔	+๔	

* อัตรากำลัง โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม จำนวน ๙ ตำแหน่ง ที่ว่างในกรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจาก สำนักงานประมาณแล้ว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๕๙,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕,๖๐๐	๔๘,๓๒๐	๕๑,๒๔๐	๙๗๓,๓๒๐	๑,๐๒๑,๖๘๐	๑,๐๗๒,๙๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๖๙๙,๓๖๐	๗๓๘,๘๔๐	๗๘๐,๗๒๐	
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖๗๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๔๕,๘๘๐	๗๒๐,๑๒๐	๗๖๓,๓๒๐	๘๐๙,๑๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๙๓,๘๐๐	๕๒๒,๓๖๐	๕๕๒,๗๒๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๔,๔๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๑,๘๘๐	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๔๘,๓๖๐	๖๘๗,๓๖๐	๗๒๘,๖๔๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๒,๘๘๐	๕๗๕,๕๒๐	
๙	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๒๔๐	๒๔๕,๑๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนฯ	-	๑	๑	๓๑๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๗,๔๘๐	๓๔๐,๖๘๐	๓๕๕,๓๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๑๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๗,๔๘๐	๓๔๐,๖๘๐	๓๕๕,๓๖๐	
๑๔	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๑,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๗๙๗,๒๘๐	๘๔๒,๖๔๐	๘๙๐,๗๖๐	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๐,๑๖๐	๕๖๐,๘๘๐	๕๙๓,๕๒๐	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๒๖๗,๙๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๓๐๑,๐๘๐	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	ว่าง
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	ว่าง
๓๑	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๘,๔๐๐	๑๙๕,๙๖๐	
๓๒	๓๓ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๓๓	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๗๒,๓๔๐	๕๐๐,๕๔๐	๕๓๐,๔๒๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ขอใช้บัญชี
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	ขอใช้บัญชี
๓๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	
๓๙	นายช่างสำรวจ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๖๐	๑๒,๘๙๐	๑๓,๖๖๐	๒๑๔,๗๘๐	๒๒๗,๖๗๐	๒๔๑,๓๓๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๒๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๑,๓๖๐	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๑,๐๐๐	ว่าง
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๑,๐๐๐	ว่าง
๔๔	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๔๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๒,๔๔๐	๖๒๕,๕๖๐	
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	
๔๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๖,๐๙๐	๒๕๒,๘๘๐	๒๖๘,๐๖๐	๒๘๔,๑๕๐	ว่าง
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๕๑,๕๒๐	๒๖๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	ว่าง
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๙๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๕๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๕๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (๐๗)																		
๕๘	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๕๙๒,๓๒๐	๖๓๑,๓๒๐	๖๗๒,๖๐๐	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๘,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๗๒,๔๔๐	๔๙๙,๘๐๐	๕๒๘,๗๒๐	
๖๐	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๖๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๔,๙๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๖๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑	๑	๓๓๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๔๖,๔๔๐	๓๖๐,๓๖๐	๓๗๔,๘๘๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๖๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ขอใช้บัญชี
๖๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๘๐	๕๕๑,๐๔๐	ว่าง
๖๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรม จัดสรร
๖๗	ครู	คศ.๒	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๖๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๖๙	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	ว่าง
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๔๗๐	๕,๖๙๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๓๐	๑๔๗,๗๒๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	*โรงเรียนอนุบาลเทศบาล ตำบลศรีสงคราม																		
๗๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สำนัก งบ
๗๕	ครูผู้ช่วย	-	๘	-	-	-	-	๔	๔	-	+๔	+๔	-	-	-	-	-	-	สำนัก งบ
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	กำหนด เพิ่ม
๗๗	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๗๘	ภารโรง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนด เพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	
	รวม	-	๘๓	๗๕	๑๘,๗๐๖,๘๖๐	๕๓๔,๐๐๐	๘๓	๘๗	๙๑	+๘	+๔	+๔	๑,๖๑๕,๓๒๔	๑,๐๐๒,๙๔๐	๑,๐๕๙,๓๒๐	๑๙,๘๒๕,๗๔๐	๒๑,๐๗๗,๙๘๐	๒๑,๙๖๗,๕๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๙๗๓,๘๖๑	๓,๑๖๑,๖๙๗	๓,๒๙๕,๑๒๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๒,๗๙๙,๖๐๑	๒๔,๒๓๙,๖๗๗	๒๕,๒๖๒,๖๒๕	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๓๐	๓๕.๗๔	๓๕.๔๘	

* อัตรากำลัง โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม จำนวน ๙ อัตรา ที่ว่างในรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ การสรรหตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำไดก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณแล้ว

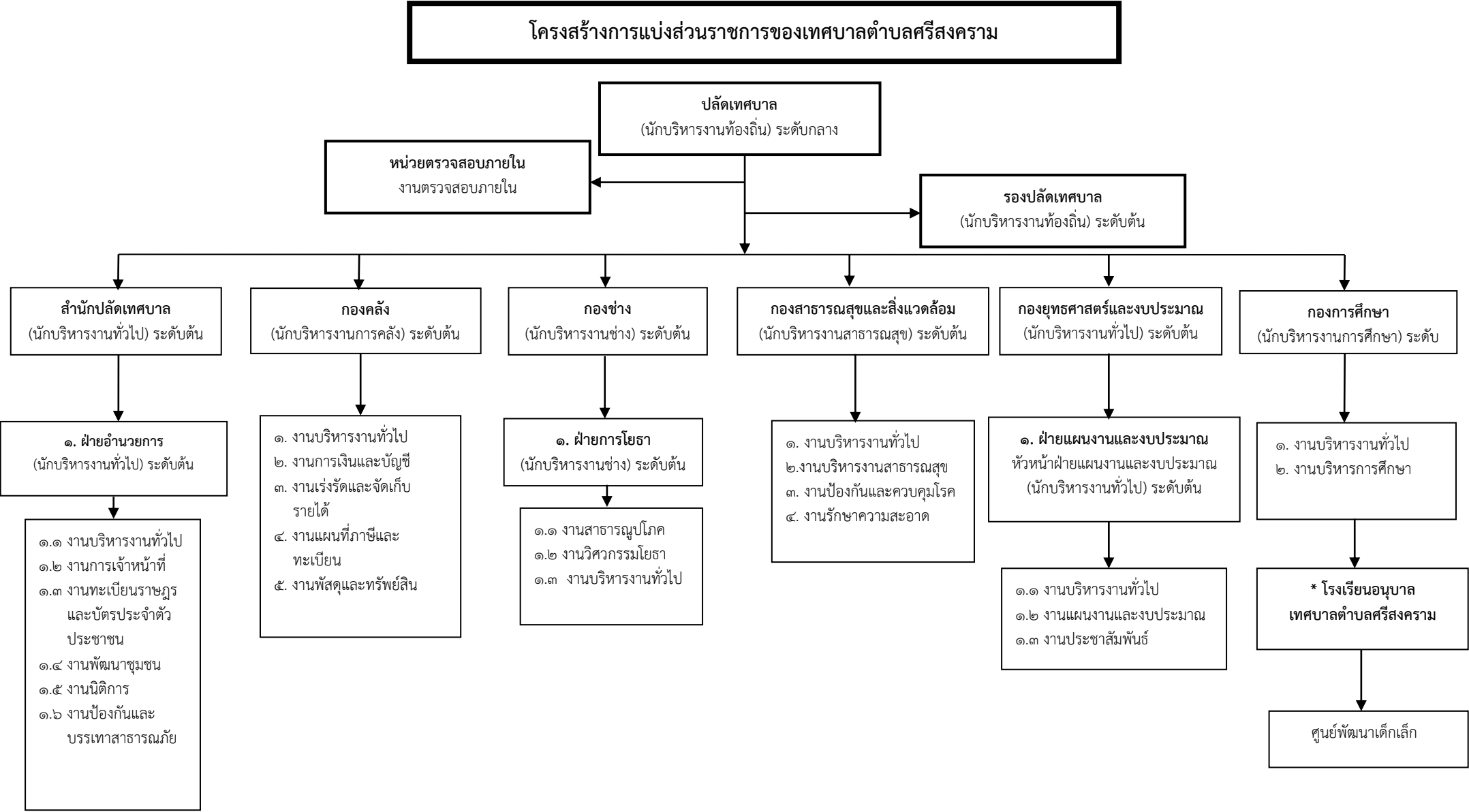
วิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น คุณ ๑๐๐ ทาร งบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นๆ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๓
๖๔,๕๗๕,๐๐๐	๖๗,๘๐๓,๗๕๐	๗๑,๑๙๓,๙๓๘

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยประมาณในปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕%

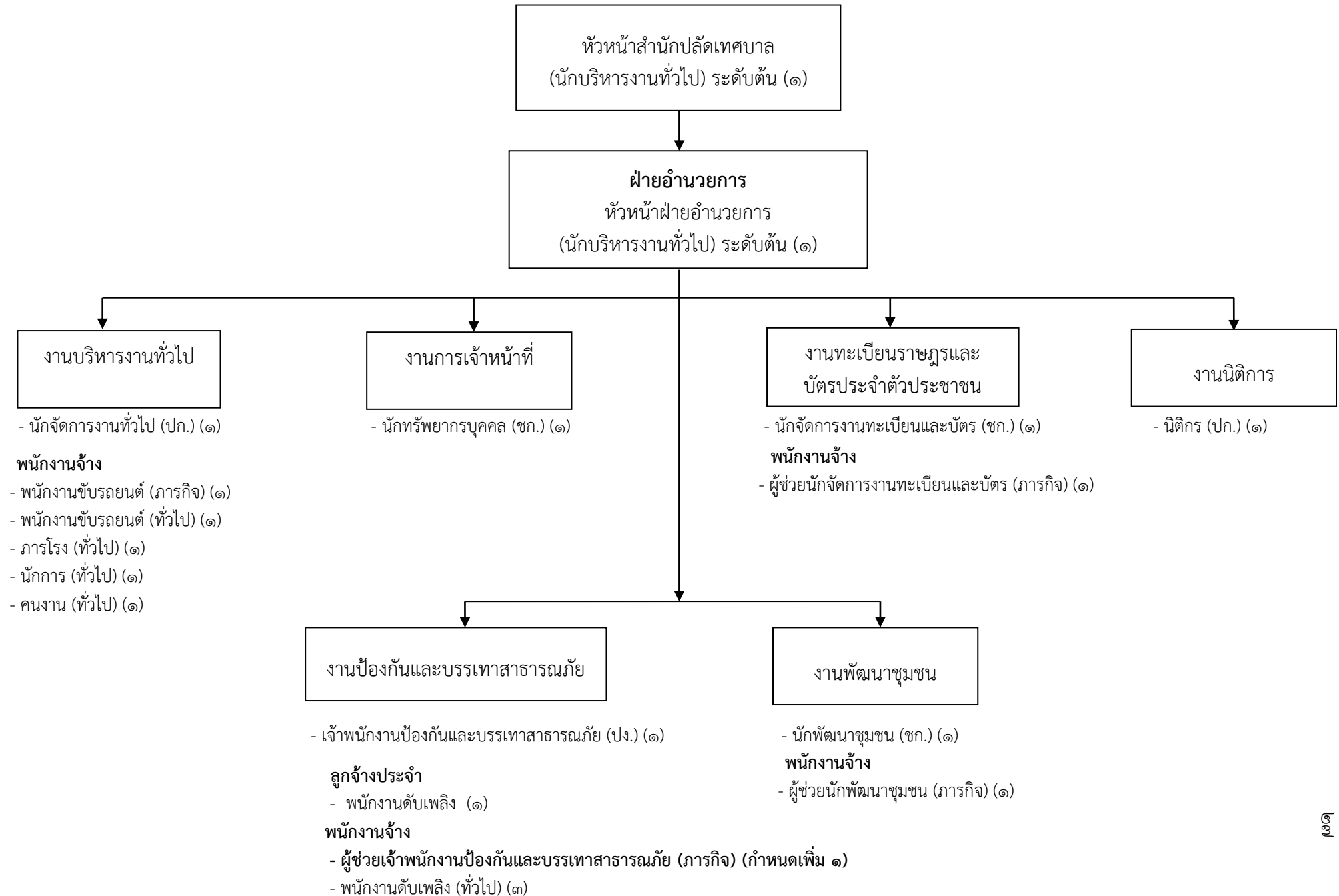
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



* โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณแล้ว

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล (๐๑)



โครงสร้างกองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (๑)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) (ว่าง)
- พนักงานจ้าง**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (ภารกิจ) (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.) (๑)
- พนักงานจ้าง**
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

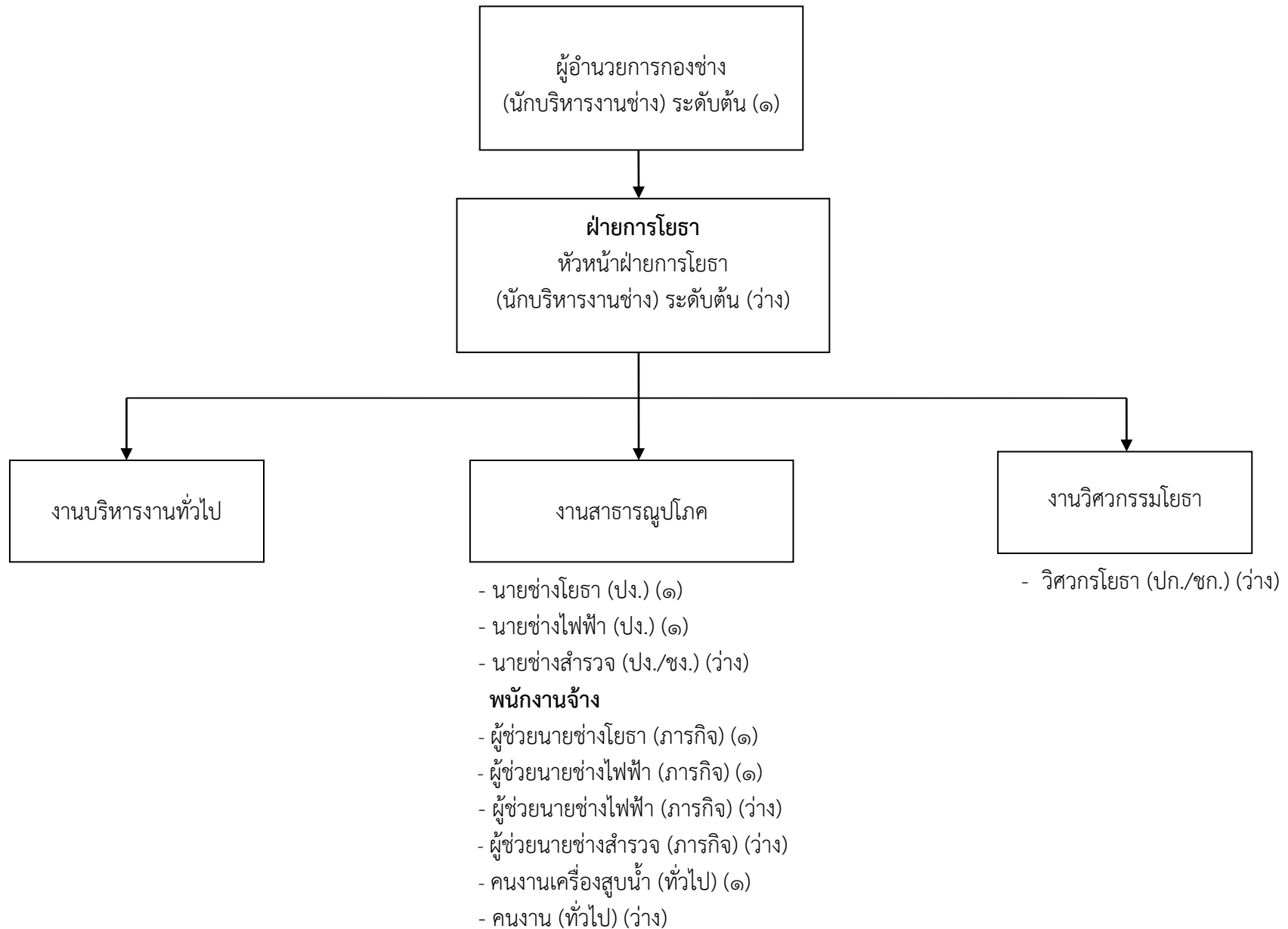
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานพัสดุและทรัพย์สิน

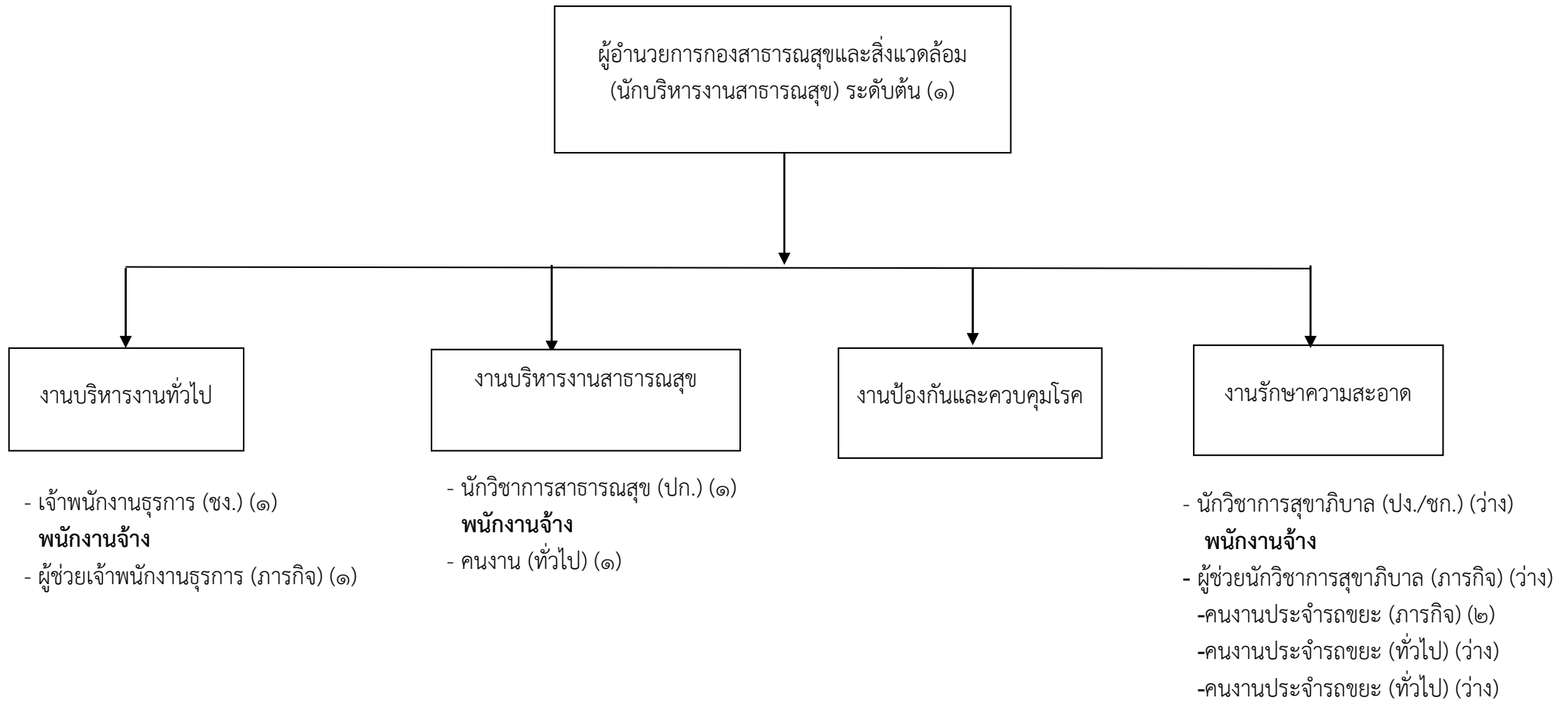
- นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑)
- พนักงานจ้าง**
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

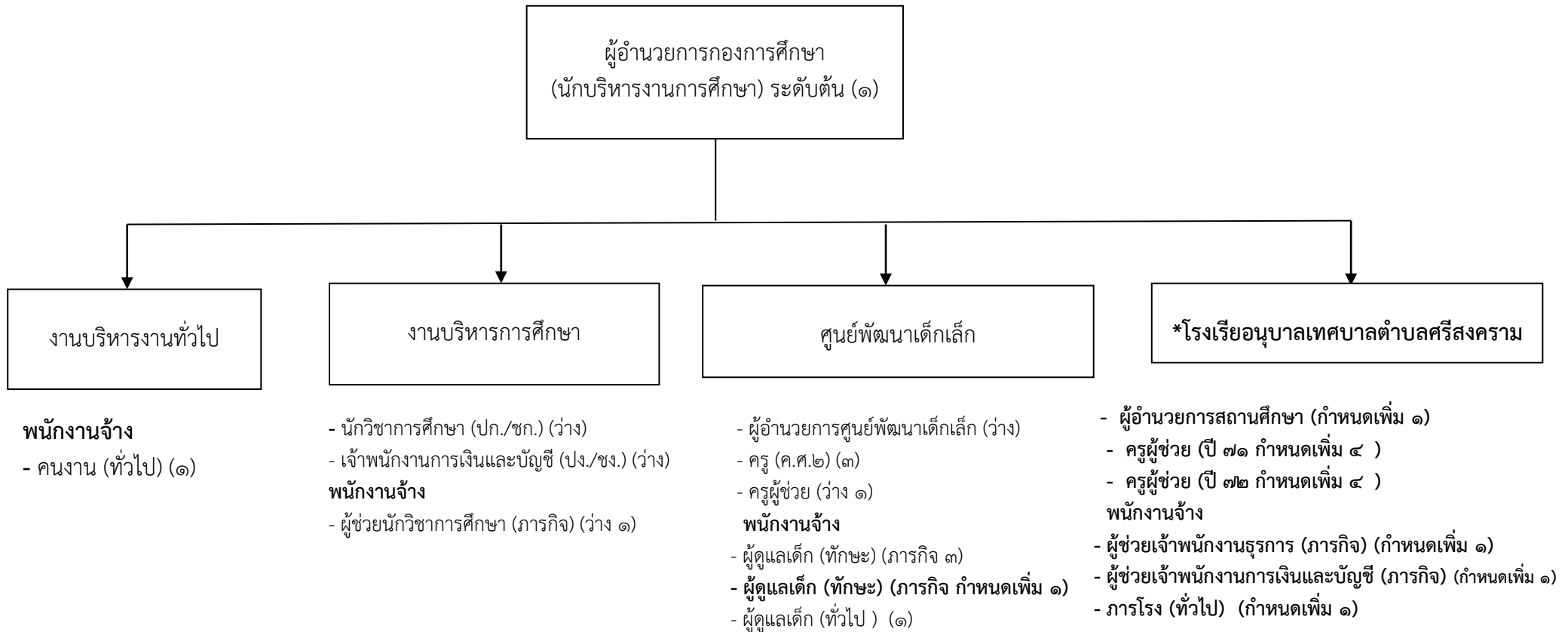
โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

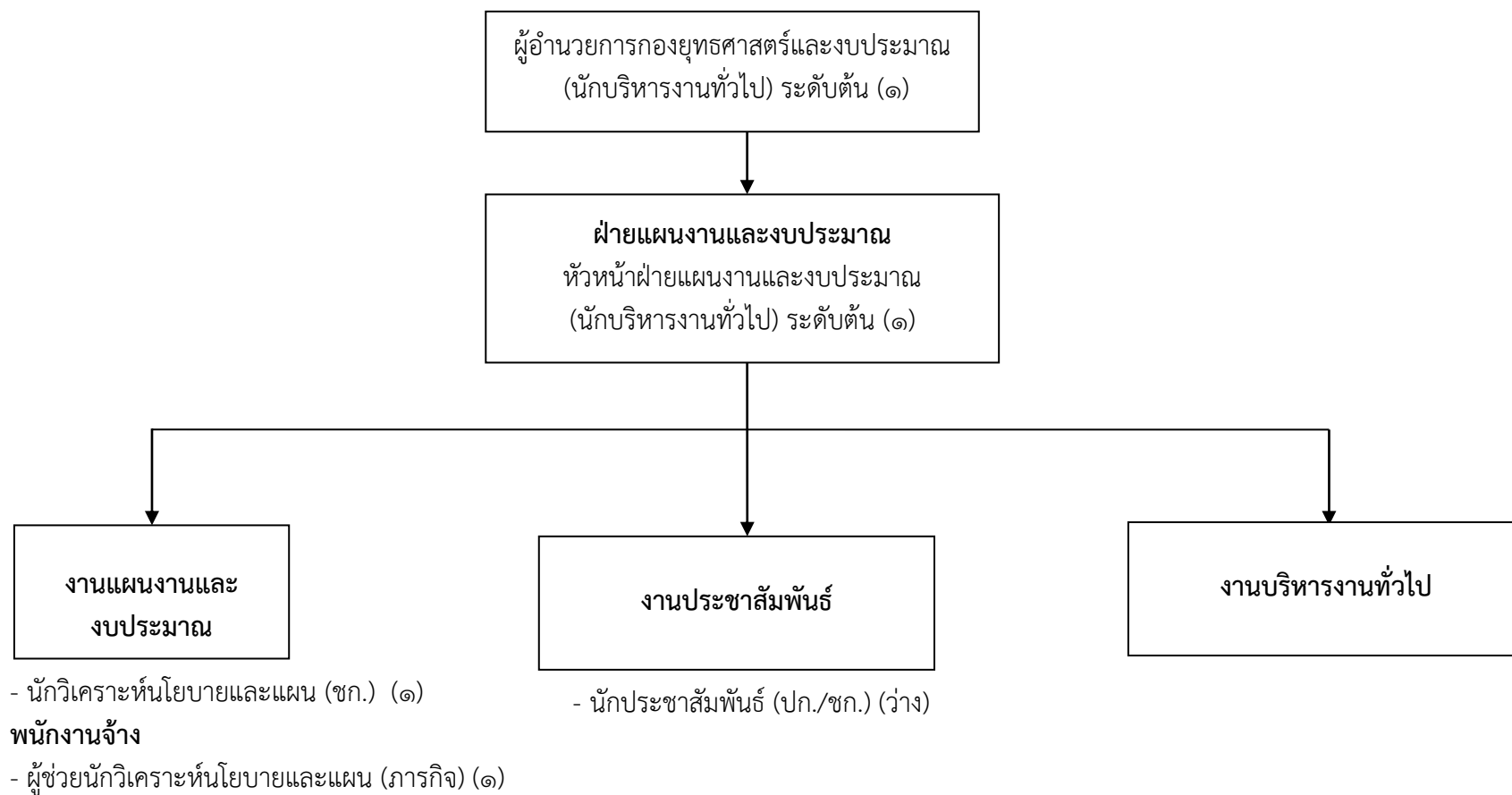


โครงสร้างของกองการศึกษา (๐๘)

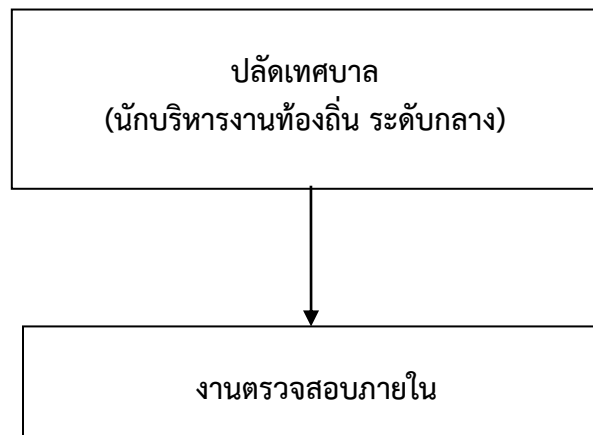


* อัตรากำลัง โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม จำนวน ๙ ตำแหน่ง ที่ว่างในรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่เมื่อได้รับจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณแล้ว

โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๓)



หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			อัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวนวรรณ์ ลิจ้วน	ศศ.ม.	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๕๙,๗๒๐ ๖๓,๓๑๐X๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐X๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐X๑๒	
๒	นายกิตติธร คำสวัสดิ์	ศศ.ม.	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒๐,๑๖๐ ๕๑,๖๘๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางอักษร แก้วจันทร์	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๙,๓๒๐ ๕๖,๖๑๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
๔	นายจักรภัทร สมบัติมนต์	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ ๓๗,๔๐๐X๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐X๑๒	-	
๕	นางสาวธีรวรรณ ผายเงิน	ร.ป.ม.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๗๔,๘๐๐ ๒๒,๙๐๐X๑๒	-	-	
๖	นางสาวทัศนีย์ นาวิ	ร.ป.ม.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑๓,๖๐๐ ๔๒,๘๐๐X๑๒	-	-	
๗	พ.จ.อ.สัมภาษณ์ แสนศรี	ร.ป.ม.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๑๑,๖๔๐ ๕๐,๙๗๐X๑๒	-	-	
๘	นายวิวัชรชัย ทอนฮามแก้ว	น.บ.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐X๑๒	-	-	
๙	นางสาวจิราธร แสงอรุณ	ศศ.บ.	๑๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ ๔๐,๒๖๐X๑๒	-	-	
๑๐	นายสุรศักดิ์ แซ่ใต้	ปวส.	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐ ๑๗,๑๕๐X๑๒	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นายสมชาย ปรังกายรัตน์	ม. ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๓๙,๗๒๐ ๒๘,๓๑๐X๑๒	-	-	
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๑๒	นางพิศมัย แจ้งอารมณ	ร.ป.ม.	-	ผช.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผช.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๓๑๔,๘๘๐ ๒๖,๒๔๐X๑๒	-	-	
๑๓	นายจ้านง วงศ์โสภา	ร.ป.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๔,๘๘๐ ๒๖,๒๔๐X๑๒	-	-	
๑๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายภาคภูมิ อินทริง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ ๑๑,๓๘๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป											
๑๖	นายภัทรากร มณีปกรณ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๑๗	นายปานทอง อุปศรี	ม.ปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๑๘	นายพีระพงษ์ ประเสริฐสังข์	ป.ตรี	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๑๙	นายอนุชา อุ่นกลม	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๒๐	นายอนุชา โสภา	ม.ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๒๑	นางพรมหา นามเสาร์	ภาคบังคับ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	กองคลัง											
๒๒	นางกรกมล ญัฐวรนนท์	บธ.ม.	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๑๒,๔๔๐ ๕๙,๓๗๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
๒๓	ว่าที่ ร.อ.อดิศักดิ์ ปิระนันท์	บธ.บ.	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ ๔๐,๒๖๐X๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐X๑๒	-	
๒๔	นางสาวสุรัสวดี บุตรราช	บธ.บ.	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐X๑๒	-	-	
๒๕	นายภาณุวิชญ์ สุขเสริม	บช.บ.	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๕๒,๗๒๐ ๒๑,๐๖๐X๑๒	-	-	
๒๖	นายปัญญา โคตรผาย	ปวส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ ๑๔,๐๓๐X๑๒	-	๖,๘๔๐ ๕๗๐X๑๒	
๒๗	-	ปวส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ ๑๔,๐๓๐X๑๒	-	๖,๘๔๐ ๕๗๐X๑๒	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๒๘	-	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๑๗,๘๐๐ ๑๘,๑๕๐X๑๒	-	-	ว่าง
๒๙	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๗,๘๐๐ ๑๘,๑๕๐X๑๒	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			อัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางณิชาภา คันทักษ์	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๑๒๐ ๑๔,๕๑๐X๑๒	-	๑,๐๘๐ ๙๐X๑๒	
๓๑	นายประยุทธ พนมเรียงไชย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๐,๔๘๐ ๑๕,๐๔๐X๑๒	-	-	
๓๒	นางสาววารุณี แก้วเชื่อม	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๐๐,๗๖๐ ๑๖,๗๓๐X๑๒	-	-	
	กองช่าง											
๓๓	นายสิทธิชัย พิมจันนา	วศ.บ.	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๒๐๐ ๓๖,๘๕๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
๓๔	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๑,๕๐๐X๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐X๑๒	-	ขอใช้บัญชี
๓๕	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๖	นายภูวนัย องคระราช	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ ๑๔,๐๓๐X๑๒	-	๖,๘๔๐ ๕๗๐X๑๒	
๓๗	นายธนพล แสงวงศ์	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๕๘,๗๖๐ ๑๓,๒๓๐X๑๒	-	๑๖,๔๔๐ ๑,๓๗๐X๑๒	
	-	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ ชง.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	๖,๘๔๐ ๕๗๐X๑๒	ว่าง
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๓๘	นายนรินทร์ อาจสามารถ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๕๘,๘๔๐ ๒๑,๕๗๐X๑๒	-	-	
๓๙	นายชนม์วิวรรธน์ แก้วปัญญาฟู	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๒,๕๒๐ ๑๒,๗๑๐X๑๒	-	๒๒,๖๘๐ ๑,๘๙๐X๑๒	
๔๐	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๗,๕๖๐ ๑๓,๑๓๐X๑๒	-	๑๗,๖๔๐ ๑,๔๗๐X๑๒	ว่าง
๔๑	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๗,๕๖๐ ๑๓,๑๓๐X๑๒	-	๑๗,๖๔๐ ๑,๔๗๐X๑๒	ว่าง
	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป											
๔๒	นายอภิชาติ นันสีบุตร	ภาค บังคับ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
๔๓	-	ภาค บังคับ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๔๔	นายอาทิตย์ ขาสงวน	วท.บ.	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ ๔๐,๘๒๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
๔๕	นางสาวโยธกา วรรณวงศ์	วท.บ.	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ ๒๑,๗๘๐X๑๒	-	-	
๔๖	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ ชก.	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ว่าง
๔๗	นางสาววีระพร เอประสิทธิ์	ปวส.	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๗,๒๔๐ ๒๒,๒๗๐X๑๒	-	-	
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๔๘	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๒๑๗,๘๐๐ ๑๘,๑๕๐X๑๒	-	-	ว่างเ
๔๙	นางสาวอุทัยการญจน์ คำสอน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๘๘๐ ๑๖,๗๔๐X๑๒	-	-	
๕๐	นายสาคร อุ่นกลม	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๒,๕๖๐ ๑๒,๗๑๐X๑๒	-	๒๒,๖๘๐ ๑,๘๙๐X๑๒	
๕๑	นายชิตชัย ต้นสมรส	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๗,๔๘๐ ๑๒,๒๙๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป											
๕๒	-	ภาค บังคับ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	ว่าง
๕๓	-	ภาค บังคับ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	ว่าง
๕๔	นางสาววิภาดา หลวงโป้	ม. ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ											
๕๕	นางปัทมา ต่อยไชย	ศศ.บ.	๑๙-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ ๔๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	
๕๖	นายสรพรเพชญ พรหมประกาย	รป.บ	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๘,๖๔๐ ๓๕,๗๒๐X๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐X๑๒	-	
๕๗	นางสาวอริสรา สิทธิ	ศศ.ม.	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๙,๗๒๐ ๒๘,๓๑๐X๑๒	-	-	
๕๘	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑๙-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๕๙	นางสาววิไลพร อรุณา	ค.บ.	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๓๓๓,๑๒๐ ๒๗,๗๖๐X๑๒	-	-	
	กองการศึกษา											
๖๐	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	ขอใช้บัญชี
๖๑	-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๔๖๒,๔๘๐ ๓๘,๕๔๐X๑๒	-	-	ว่าง
๖๒	-	ปวส.	๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	๖,๘๔๐ ๕๗๐X๑๒	ว่าง
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๖๓	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐ ๑๘,๑๕๐X๑๒	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป											
๖๔	นางสาววันวิสาข์ ทีสุกะ	ค.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๖๕	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๖	-	-	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครูผู้ช่วย	-	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครูผู้ช่วย	-	๔๗๗,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๖๗	นางสาวจิราภรณ์ โพธารินทร์	ค.ม.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๕	ครู	ค.ศ. ๒	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๕	ครู	ค.ศ. ๒	๔๕๓,๐๐๐ ๓๗,๗๕๐X๑๒	-	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	เงินอุดหนุน
๖๘	นางชนกนันท์ แจ็กนอก	ค.บ.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๖	ครู	ค.ศ. ๒	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๖	ครู	ค.ศ. ๒	๔๑๐,๑๖๐ ๓๔,๑๘๐X๑๒	-	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	เงินอุดหนุน
๖๙	นายนเรศ มังคละศิริ	ศษ.ม.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๓๕๘,๐๘๐ ๒๙,๘๔๐X๑๒	-	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ											
๗๐	นางวิจิตรา ประเสริฐสัง	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๑๗,๐๘๐ ๑๘,๐๙๐X๑๒	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑	นางสาวภัทรนันท์ บุญมาก	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๑,๘๔๐ ๑๔,๓๒๐X๑๒	-	๓,๓๖๐ ๒๘๐X๑๒	เงินอุดหนุน
๗๒	นางสาวกฤษณา บุผาชาติ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๑,๘๔๐ ๑๔,๓๒๐X๑๒	-	๓,๓๖๐ ๒๘๐X๑๒	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป											
๗๔	นายศิริชัย เปี้ยวิบุตร	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	๒๔,๐๐๐ ๒,๐๐๐X๑๒	
	<u>*โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม</u>											
๗๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	สำนักงาน
๗๖	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๗๗	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๗๘	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๗๙	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๘๐	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๘๑	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๘๓	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
๘๔	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สำนักงาน
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจการ											
๘๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๗	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๘๘	นางชไมพร นันทังจนา	บธ.บ.	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ ๒๑,๗๘๐X๑๒	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลศรีสงครามได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน และนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานเช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนาการสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว อาจให้สำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหน่วยงานอื่นในการพัฒนา ด้วยวิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความเหมาะสม

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้มีโอกาสได้การพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลศรีสงครามต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีสงครามจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในวันเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลศรีสงครามให้ถือปฏิบัติตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลศรีสงคราม จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล ศรีสงคราม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ทั้งนี้ วิจารณ์การพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างเทศบาลเพื่อให้มีความประพฤติดีมีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาล ทำให้ผู้ที่ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมโปร่งใส ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่นและความรับผิดชอบ ตลอดจนถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

๔. พนักงานพึงวางตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของรัฐบาล

๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัดมีประสิทธิภาพ และความเหมาะสม

๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัดมีประสิทธิภาพ และความเหมาะสม

๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด

๙. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติงานโดยประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชนเพื่อสร้างพลังแผ่นดินในการแก้ไขปัญหา

๑๐. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างพึงเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันสร้างทีมงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลศรีสงคราม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ เทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วง ระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล ศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบล ศรีสงคราม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลศรีสงคราม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธราพงษ์ เรืองวรบูรณ์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสงคราม