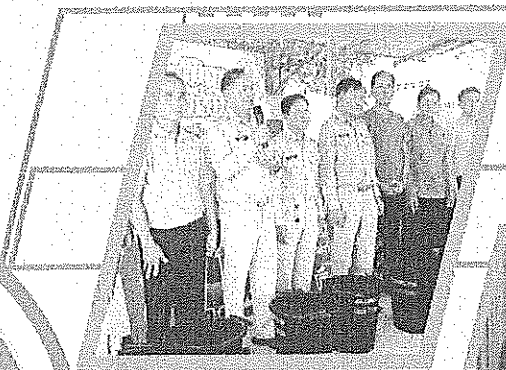
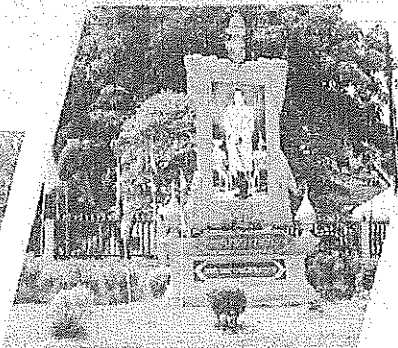
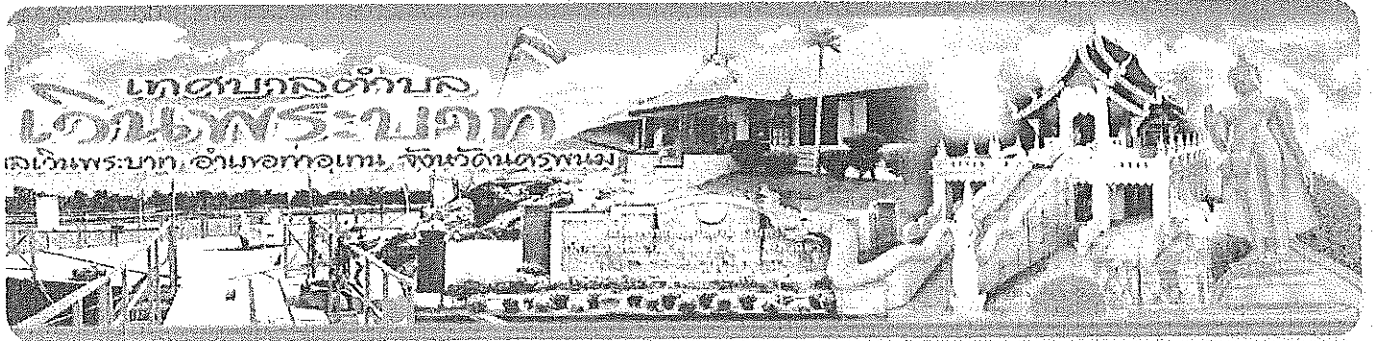


# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



### เทศบาลตำบลเวียงพระบาท

### อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

## คำนำ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่และต้องให้แล้วเสร็จภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ประกาศใช้ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

เทศบาลตำบลเวินพระบาท  
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

|  |         |
|--|---------|
| ๑. หลักการและเหตุผล .....  | ๑       |
| ๒. วัตถุประสงค์.....   | ๒       |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .....  | ๓ - ๕   |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน .....                                   | ๕ - ๘   |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....                                 | ๘ - ๑๗  |
| ๕.๑ จุดแข็ง (Strenght) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท   |         |
| ๕.๒ จุดอ่อน (Weakness) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท   |         |
| ๕.๓ โอกาส (opportunity) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท  |         |
| ๕.๔ อุปสรรค (Treat) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท  |         |
| ๕.๕ สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท                             |         |
| ๕.๖ วิสัยทัศน์การพัฒนา พันธกิจ กลยุทธ์ ในการพัฒนาเทศบาลตำบลเวินพระบาท                  |         |
| ๕.๗ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเวินพระบาท   |         |
| ๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....                                    | ๑๗      |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....  | ๑๘      |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....   | ๑๙ - ๒๓ |
| ๙. การระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....                         | ๒๔ - ๒๘ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....                        | ๒๙ - ๓๔ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....                | ๓๕ - ๓๘ |
| ๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....                                | ๔๐ - ๔๒ |
| ๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....           | ๔๓ - ๔๖ |
| - มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท |         |
| - แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเวินพระบาท   |         |

## ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )
๒. บันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเวินพระบาทอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเวินพระบาท วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดนครพนม) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดนครพนม) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเวินพระบาท วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม  
กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท และตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง  
(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้  
ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับ  
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล  
ตำบลเวินพระบาทให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง  
ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บริหารงาน ของเทศบาล  
ตำบลเวินพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมี  
ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการ  
ปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน  
ส่วนราชการ ทุกกอง ทุกส่วน ให้ทันต่อการบริการประชาชนทั่วถึง

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ให้ได้เข้ารับการอบรม  
สัมมนาได้ครบทุกตำแหน่ง

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ  
พนักงานจ้าง ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานของ  
บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๐ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดกรอบอัตรากำลัง  
และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวินพระบาทตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับกรสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ต้องการให้พนักงานเทศบาลตลอดจนลูกจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำขอข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ต้องใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีแผนการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน

(๕)

สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจปัญหาทั้งทางด้านแบบสอบถามตลอดจนปัญหาที่สามารถมองเห็นทางกายภาพของท้องถิ่น สภาพปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะปัญหาและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการได้ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านในเขตตำบลยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๒) ปัญหาสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า สาธารณะ ประปา
- ๓) ปัญหาทางระบายน้ำในฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๔) ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณน้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน
- ๕) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต รายได้และการมีงานทำ

- ๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพ

(๖)

- ๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตและการตลาดสำหรับการเกษตร
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูกและขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
  - ปัญหาขาดการส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
  - ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- ๓) รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
  - ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๓. ปัญหาด้านสังคม
- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
  - สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ เช่น สวนสาธารณะ
  - มีการเล่นการพนันและอบายมุขต่าง ๆ
  - ปัญหาด้านยาเสพติด
  - ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
  - ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
  - ปัญหาความยากจน
๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- ราษฎรยังขาดการได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
  - ขาดการบริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง
  - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งสาย โรคพิษสุนัขบ้า
  - ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
  - ปัญหาเรื่องสิ่งเสพติดและสุรามึนเมาในครัวเรือน
๕. ปัญหาความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เด็กและเยาวชนบางส่วนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงขึ้น เพราะขาดเงินทุนการศึกษา
  - ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการทิ้งเศษสิ่งเหลือใช้ในที่สาธารณะ
  - ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
  - ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนในอนาคต
๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาลตำบล
- พนักงานยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล
  - สมาชิกสภาเทศบาล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
  - ขาดการประสานงานและการทำงานแบบบูรณาการของหน่วยราชการต่าง ๆ ร่วมกับประชาคม
  - อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดการบริหารจัดการองค์การหรือส่วนราชการในการรองรับความเจริญเติบโต

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ในเขตตำบลให้ได้มาตรฐาน
- ๒) ต้องการระบบประปาและไฟฟ้าสาธารณะบริการอย่างทั่วถึง
- ๓) ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำและเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี
- ๔) ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ต้นเงินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณน้อย และเกิดพังทลายในฤดูฝน
- ๕) ต้องการแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและเพื่อใช้ในการเกษตรที่เพียงพอ

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต รายได้และการมีงานทำ

#### (๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- อบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ
- จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อความเข้มแข็งในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร

#### (๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตและการตลาดสำหรับการเกษตร

- อบรมเกษตรกรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูกและบริหารจัดการระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ให้มีอุตสาหกรรมขนาดย่อมในครัวเรือน และจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับเกษตรกร เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

#### (๓) รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น

- จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรใช้สินเชื่อทางสถาบันการเงินหรือธนาคารและเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานด้านสินเชื่อได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

- จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ เช่น สวนสาธารณะ
- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ประชาชนให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และประสานให้มีการจับกุมและลงโทษตามกฎหมาย
- จัดทำโครงการอบรมต่อต้านยาเสพติดและรณรงค์ขอความร่วมมือจากส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเพิ่มความระมัดระวังในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยในเบื้องต้น และประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนและสมาชิกอปพร.ในการเฝ้าระวังเหตุต่าง ๆ
- จัดหางบประมาณอุดหนุนในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพโดยการอุดหนุนงบประมาณ

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของการทำบัตรประกันสุขภาพและคุ้มครองจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- ประสาน รพ.สต.ในการให้บริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง
- รมรณรงค์ให้ประชาชนทำความสะอาดภาชนะ และจัดการสิ่งแวดล้อมที่ก่อเกิดการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- รมรณรงค์ให้ประชาชนบริโภคอาหารโดยคำนึงถึงความสะอาด กินร้อน ช้อนกลาง ล้างมือ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในโทษและพิษภัยของสิ่งเสพติด

๕. ความต้องการ ความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนเรียนการศึกษานอกโรงเรียน และเรียนรู้ทางด้านอาชีพ เพื่อจะได้ยกระดับการศึกษาของตนเองและนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้อย่างยั่งยืน
- มีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๖. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รมรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักและหวงแหนสาธารณสุขสมบัติของแผ่นดิน พร้อมกันช่วยดูแลรักษาและแจ้งทางราชการเมื่อพบผู้กระทำผิด จากการทิ้งเศษสิ่งเหลือใช้ในที่สาธารณะ
- ประสานแนวทางแก้ไขจากต้นเหตุที่เกิดจากกิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และหากฝ่าฝืนให้ดำเนินการตามกฎหมาย
- เทศบาล.จัดหาสถานที่ทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนในอนาคต

๗. ความต้องการบริหารและการจัดการของ เทศบาลตำบล

- จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงาน เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล
- จัดอบรมสมาชิกสภาเทศบาลเพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล
- ประสานงานและการทำงานแบบบูรณาการของหน่วยราชการต่าง ๆ ร่วมกับประชาคมในทุกกิจการที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง
- ตั้งงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและรองรับการกลุ่มอาเซียนในปี ๒๕๕๘

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลเวินพระบาท แบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น ๗ ด้าน (ตามที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒) ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก( มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร( มาตรา ๖๘(๑) )
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น( มาตรา ๖๘(๒) )
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ( มาตรา ๖๘(๓) )
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ( มาตรา ๑๖(๔) )
- (๖) การสาธารณสุขการ( มาตรา ๑๖(๕) )

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ( มาตรา ๖๗ (๖) )
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ( มาตรา ๖๗(๓) )
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔) )
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส( มาตรา ๑๖(๑๐) )
- (๕) การส่งเสริมกีฬา( มาตรา ๑๖(๑๔) )
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล( มาตรา ๑๖(๑๙) )
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

### ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชฎว

- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย( มาตรา ๖๗ (๔) )
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน( มาตรา ๖๘(๘) )
- (๓) การผังเมือง( มาตรา ๖๘(๑๓) )
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง( มาตรา ๑๖(๑๗) )
- (๕) การควบคุมอาคาร( มาตรา ๑๖(๒๘) )
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน( มาตรา ๑๖(๓๐) )
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน( มาตรา ๑๖(๕) )

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์( มาตรา ๖๘ (๕) )
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว( มาตรา ๖๘(๖) )
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์( มาตรา ๖๘(๕) )
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร( มาตรา ๖๘(๗) )
- (๕) ให้มีตลาด( มาตรา ๖๘(๑๐) )
- (๖) การท่องเที่ยว( มาตรา ๖๘(๑๒) )
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์( มาตรา ๖๘(๑๑) )
- (๘) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ( มาตรา ๑๖(๖) )
- (๙) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน( มาตรา ๑๖(๗) )

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม( มาตรา ๖๗(๗) )
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล ( มาตรา ๖๗(๒) )

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจ

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ( มาตรา ๖๗ )
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ( มาตรา ๖๗(๕) )
- (๓) การจัดการศึกษา( มาตรา ๑๖(๙) )
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น( มาตรา ๑๗(๑๘) )

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การ  
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม  
ความจำเป็นและสมควร ( มาตรา ๖๗ (๙) )
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง( มาตรา ๑๖(๑) )
- (๓) ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน( มาตรา ๑๖(๑๕) )
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน( มาตรา ๑๖(๑๖) )

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลสามารถที่จะ  
ทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมในทุกด้าน แต่อาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการ  
ที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนั้น  
เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (swot) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง  
กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความเพียงพอต่อการบริหารงานในเขตตำบลแล้ว และอนาคตจะมี  
การขยาย ส่วนการศึกษาเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้การบริหารจัดการมีความเข้มแข็งขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนา  
ศักยภาพต่อไป

นอกจากนี้ยังมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ทำให้การวางแผนงาน การประสานงาน ตลอดจนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

## ๒. ด้านบุคลากร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้ขยายกรอบอัตราที่เพิ่มขึ้น มีการจัดการบริหารงานบุคคลแบบสร้างส่วน ร่วมทั้งกำลังขยายโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอต่อหน้าที่ในเร็ว ๆ นี้ จึงมีความพร้อมที่จะพัฒนาตำบลอย่างเต็มที่

## ๓. ด้านงบประมาณ

ถึงแม้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จะมียรายได้ที่จัดเก็บเองซึ่งมีจำนวนน้อย แต่การกระจายงบประมาณแบบมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาได้ดีและแก้ไขไปได้มาก อีกทั้งมีการประสานงานขอสนับสนุนงบประมาณมาลงในพื้นที่จากหน่วยงานอื่น โดยตลอด จึงไม่กระทบต่องบประมาณในส่วนของการจ่ายประจำมากนัก

## ๔. ด้านการเมือง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการตื่นตัวของผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่น มีการจัดตั้งกลุ่มการเมืองอย่างเห็นได้ชัดและสามารถนำพากลุ่มการเมืองมาพัฒนาตำบล ให้มีความเข้มแข็งปราศจากความขัดแย้งมาโดยตลอด

## ๕. ด้านเศรษฐกิจ

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีหน่วยธุรกิจขนาดกลางมากพอสมควร เช่น ทำหยา การสกัดและนำเข้าหินภูเขา ธุรกิจที่พัก รีสอร์ท รวมทั้งธุรกิจการค้า ตามแนวชายแดนมากมาย ประกอบกับการเกษตร การพัฒนาที่ดิน แรงงาน มีมาก โดยไม่ขาดแคลน อีกทั้งอนาคตมีการเปิดท่าเทียบเรือ

## ๖. ด้านสังคม

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มาโดยตลอด บางหมู่บ้านมีศาสนาคริสต์และมีประเพณีของหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคี และกลมเกลียวกัน

## ๗. ด้านที่ตั้งและภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีความพร้อมในการขนส่ง เพราะอยู่ติดกับจังหวัด เป็นรอยต่อเชื่อมของอำเภอ และมีภูมิประเทศติดกับ สปป.ลาว มีการค้าตามแนวชายแดนอยู่เสมอ สภาพตำบลแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนเท่า ๆ กัน มีถนนหมายเลข ๒๑๒ เป็นกึ่งกลาง จึงเหมาะสมแก่การพัฒนาทุกด้าน

## ๘. ด้านภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีปริมาณน้ำฝนมาก ประชาชนส่วนมากพึ่งน้ำฝนทำการเกษตรตลอดปี ทำให้มีผลผลิตในปริมาณมาก ประกอบกับสภาพอากาศฤดูหนาว มีความพอดี ต่อการปลูกยางพารา และพืชไร่ได้ตลอดปี

## ๙. ด้านการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการจัดงานนมัสการรอยพระพุทธบาทเวินปลา เป็นประจำทุกปีและมีแผนการสร้างรอยพระพุทธบาทจำลองเป็นสวนสาธารณะ ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดนครพนม ด้วย

๑๐. ด้านความมั่นคง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท ร่วมมือกับอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร จัดกิจกรรมป้องกันตนเอง และสอดส่องการทำผิดกฎหมาย โดยตลอด และมีการจัดหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง ให้หมู่บ้านสามารถป้องกันตนเองได้

จุดอ่อน (Weakness)

จากการระดมความคิดเรื่องวิเคราะห์จุดแข็ง ทำให้สามารถสรุปจุดอ่อนของตำบลได้ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านงบประมาณ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีงบประมาณที่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงาน โดยเฉพาะเรื่อง การถ่ายโอนภารกิจจำนวนมาก ทำให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ต้องรับผิดชอบการจัดงบประมาณแยก หมวดหมู่เพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการปรับอัตราค่าตอบแทนเงินเดือน โดยโครงสร้างรายรับไม่มีการขยายฐานที่เพียงพอ จึงเป็นจุดอ่อนในการบริหารงานงบประมาณในอนาคต

๒. ด้านเศรษฐกิจ

การรวมกลุ่มของราษฎรยังขาดเอกสารทำให้รายได้และผลผลิตตกต่ำ ไม่สามารถต่อรองหรือขยาย ตลาดได้ ราษฎรมีรายได้น้อย จึงมีการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่ ฤดูทำนา ประกอบกับ หน่วยธุรกิจในพื้นที่มีการขนทรัพยากรในพื้นที่ออกนอกโดยประชาชนได้ประโยชน์ น้อย และเกิดปัญหาสังคมอยู่บ่อยครั้ง

โอกาส (Opportunity) สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ

มีหน่วยธุรกิจตามแนวชายแดน มีการจ้างแรงงานและทำธุรกิจการค้าอยู่เสมอ ประกอบกับมีท่าเรือ ขนส่งของกรมขนส่งพาณิชย์นาวีในพื้นที่สามารถขยายการค้าได้มาก มีผลทำให้ตำบล มีโอกาสจะพัฒนาในแทบ ทุกด้านที่เกี่ยวข้อง กับทางประเทศ เพื่อนบ้าน

๒. ด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มุ่งเน้นให้งานมีสการรอยพระพุทธรบาท เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด จึงเป็นโอกาสที่จะขยายธุรกิจท่องเที่ยวได้

๓. ด้านที่ตั้ง

พื้นที่มีความพร้อม เป็นประตูอินโดจีนและมีพื้นที่ลำน้ำแคบที่สุดที่จะพัฒนาเป็นสะพานข้ามแม่น้ำโขง และภูมิทัศน์สวยงาม เหมาะสมแก่การลงทุนทุกด้าน

## อุปสรรค (Treat) สรุปได้ดังนี้

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

มีหน่วยงานธุรกิจน้อย ทำให้ไม่สามารถสร้างรายได้ให้ราษฎรที่ดีและเพียงพอ ขาดการลงทุนในภาคเอกชน

### ๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจัย ในการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐาน ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

### ๓. ด้านรายได้

มีรายได้การพัฒนาตำบล จำกัด ไม่สามารถเก็บภาษีจากหน่วยงานธุรกิจได้เต็มที่ เพราะส่วนมากจะประกอบธุรกิจขนาดย่อม รวมทั้งมีความซ้ำซ้อน ในการเก็บภาษีตามแนวชายแดน กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น ทำทราย ทำเรือหรืออื่น ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น

## สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

### ๑) วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เศรษฐกิจนำหน้า วัฒนธรรมตามมา เด็กเล็กคนชรา เราจะพัฒนาพร้อมกัน”

### ๒) พันธกิจ

- ๑) การพัฒนาเทศบาลให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๒) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน
- ๓) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
- ๔) การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต ศักยภาพของคนและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๕) การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีประจำท้องถิ่น
- ๖) การพัฒนาด้านสาธารณสุข จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๓) เป้าประสงค์

๑. ตำบลเวินพระบาท เป็นตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชนมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
๒. ตำบลเวินพระบาท เป็นตำบลที่น่าอยู่ มีความสะอาด ปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ตำบลเวินพระบาท เป็นตำบลที่มีชุมชนเข้มแข็ง คนมีความรู้ควบคู่คุณธรรมและมีจิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ตำบลเวินพระบาท มีเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง สร้างโอกาสให้ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพ
๕. ประชาชนในตำบลเวินพระบาท ธารน้ำใจซึ่งศิลปะวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม
๖. ประชาชนในตำบลเวินพระบาท มีสุขภาพที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีจิตสำนึกต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๑.๒ พัฒนาอาคารสถานที่ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- ๑.๓ ส่งเสริมการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็ง ในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยระบบประชาธิปไตย
- ๑.๕ ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน
- ๑.๖ ส่งเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานและภารกิจของเทศบาล
- ๑.๗ กระบวนการติดตามประเมินผล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์

- ๒.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๒.๒ การคมนาคมและทางระบายน้ำ
- ๒.๓ การพัฒนาระบบผังเมืองและระบบสุขาภิบาล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและการจัดการเรียน ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- ๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๓.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี
- ๓.๖ การส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- ๔.๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ
  - ๔.๑.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ
  - ๔.๑.๒ สร้างงานพัฒนาอาชีพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้
  - ๔.๑.๓ ส่งเสริมการตลาด
- ๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - ๔.๒.๑ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
  - ๔.๒.๒ การส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ๕.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ประจำท้องถิ่น
- ๕.๒ การฟื้นฟูและส่งเสริมการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นอัตลักษณ์แห่งวิถีชีวิต
- ๕.๓ การจัดการความรู้และประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบลน่าอยู่

กลยุทธ์

- ๑.๑ การสาธารณสุขและอนามัยชุมชน
- ๑.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อม สดมลพิษ
- ๑.๓ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู คุ้มครอง บำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๔ การจัดระเบียบชุมชนและการบังคับใช้เทศบัญญัติท้องถิ่น
- ๑.๕ การจัดการเกี่ยวกับที่ดินสาธารณะประโยชน์

๕. นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเวินพระบาท

มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเรียบร้อยเจริญรุ่งเรืองอยู่ดีมีสุขประชาชนมีอาชีพและมีงานทำ ยึดหลักการและเหตุผลและกฎหมายในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ ที่วางกรอบบริหารงานไว้ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๑.๑ พัฒนาตำบลเวินพระบาทให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและมีมาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและความรู้ให้แก่สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ตลอดจน พนักงานจ้างต่างๆ ทุกคน เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของเทศบาลตำบลเวินพระบาท อีกทั้งจะพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและชุมชนให้ได้มากที่สุด

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนคนในชุมชนเข้าสู่กระบวนการ การมีส่วนร่วมทางการบริหารและระบบการเมือง ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความรู้และพัฒนาการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่สภาเทศบาลตำบลเวินพระบาท สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเวินพระบาทและประชาธิปไตย ในระดับชุมชน

๑.๓ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สนับสนุนให้มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการหมู่บ้านฯ ประชาชนและเทศบาลตำบลเวินพระบาททำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับให้คนในตำบลเวินพระบาทมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายในระดับต่างๆในชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของ คณะกรรมการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านฯ ในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับยาเสพติดที่เป็นโทษกับเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ รวมถึงให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกับเทศบาลตำบลเวินพระบาทและส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาคเอกชน มูลนิธิ และองค์กรอิสระอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานและการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล พนักงานและลูกจ้างต่างๆของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อความโปร่งใสและถูกต้อง

๑๕. สนับสนุนและพัฒนาในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมอุปกรณ์และสถานที่ ให้มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะของคนในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักทฤษฎีใหม่

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ของตนเองรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับตัวเองและคนในชุมชน เพื่อสร้างความอบอุ่นและความรักสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน

๓. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึง เช่น ถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังภายในเขตตำบลเวินพระบาทถือเป็นเรื่องที่สำคัญเร่งด่วนที่จำเป็นต้องรีบแก้ไข เพราะที่ผ่านมาเป็นปัญหาที่สร้างความเดือนร้อนให้แก่พี่น้องประชาชนอย่างกว้างขวาง

๓.๓ สนับสนุนให้คนในเขตตำบลเวินพระบาทได้มีน้ำไว้เพื่อการบริโภค ที่สะอาดตามมาตรฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓.๔ จัดให้มีระบบและอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และการเสียสละในการร่วมคิด ร่วมทำ การและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองของประชาชนในชุมชน

๔.๒ สนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนให้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ได้ตรงประเด็น

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเวินพระบาท ให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางวิชาการที่จะสามารถนำไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา การกีฬา การเรียนรู้นอกสถานที่ สนับสนุนวัสดุ สื่อการเรียนการสอนพร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันให้เพียงพอพร้อมเน้นความสะอาดและความปลอดภัยแก่นักเรียน

๕.๒ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมประเพณีตามวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยงานรัฐพิธีต่างๆ เช่น งานวัน ๕ ธันวาคมหาราช วัน ๑๒ สิงหาคมหาราชินี วันปิยะมหาราช วันงานประเพณีต่างๆ เช่นวันสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ งานประเพณีตักบาตรเทโว และวันงานประเพณีอื่นๆ ตามวิถีของคนในท้องถิ่น

๕.๓ สนับสนุนการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกชุมชน ตลอดจนจนอาคาร สถานที่ อุปกรณ์การกีฬา เพื่อแสดงออกซึ่งความสามัคคีในชุมชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนต่อชุมชนและก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีงามระหว่างชุมชน ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๖. นโยบายด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการคัดกรองการเจ็บป่วยของประชาชนในเบื้องต้น เน้นการป้องกันโรค และการดูแลรักษาสุขภาพ โดยกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขอนามัยของชุมชน (อสม.) โดยมีกองทุนหลักประกันสุขภาพ และจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากเทศบาลอีกส่วนหนึ่ง เพื่อเป็นทุนในการดำเนินงาน ในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการควบคุม ป้องกัน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ที่เป็นอันตรายต่อคนในชุมชน

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่คนในชุมชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี ส่งเสริมการจัดการแยกขยะให้ถูกต้องปลอดภัยเพื่อประโยชน์และสร้างรายได้ให้กับชุมชนและครอบครัวของตัวเอง

๗.๒ ส่งเสริมและทำความเข้าใจให้เด็กและเยาวชนคนรุ่นใหม่รู้คุณค่าของการใช้พลังงานทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อลดปัญหาของสภาวะโลกร้อนขึ้น ตลอดจนการสร้างการเรียนรู้การประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทนในรูปแบบต่างๆที่มีอยู่ในธรรมชาติ

๗.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท สวนสาธารณะ ให้มีความร่มรื่นสวยงามเหมาะที่จะใช้เป็นที่พักผ่อน และออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี

ตามนโยบายที่กระผมได้แถลงต่อสภาในวันนี้ จะสามารถดำเนินการให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ในระยะเวลาที่กระผมได้ดำรงตำแหน่ง คงจะทำให้ประชาชนชาวตำบลเวินพระบาท มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รู้จักสามัคคีต่อกันและร่วมใจกันพัฒนาตำบลเวินพระบาท ให้พัฒนาแบบยั่งยืนถาวร และมั่นคงต่อไปในอนาคต

กระผมขอให้คำยืนยัน และให้ความมั่นใจกับสภาอันทรงเกียรติแห่งนี้ว่ากระผมจะบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพพร้อมบรรลุประสิทธิผล พร้อมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ขอขอบพระคุณครับ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวินพระบาทวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการในพื้นที่เทศบาล ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท เป็นเทศบาลขนาดกลาง รวมทั้งได้ยกเลิกการแบ่งขนาดเทศบาล จากเทศบาลขนาดกลาง เป็นประเภทเทศบาลสามัญ ตามโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ จากระบบที่เป็นระบบแห่ง เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๕๙ จึงทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตรากำลัง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน และในภารกิจงานใดที่เทศบาลตำบลเวินพระบาทมีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ นั้น เทศบาลตำบลเวินพระบาท ก็มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็มีการปรับปรุงตำแหน่งทั้งกำหนดตำแหน่งใหม่ปรับขยายระดับตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเกินวงเงิน ๔๐% ตามที่กฎหมายกำหนด

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ดังกล่าว เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้กำหนดภารกิจด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงได้เปิดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ ซึ่งได้ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันภารกิจด้านการพัฒนาและด้านงานการศึกษา ด้านงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย และงานพัฒนาชุมชน ผูกไว้กับ สำนักปลัดเทศบาล มีส่วนราชการ จำนวน ๔ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)  | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ระบบแห่ง  | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ๑.สำนักปลัดเทศบาล<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>๑.๒ งานนโยบายและแผน<br>๑.๓ งานกฎหมายและคดี<br>๑.๔ งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกิจการโรงเรียน<br>๑.๗ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ | ๑.สำนักปลัดเทศบาล<br>- ฝ่ายอำนวยการ<br>๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่<br>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๑.๔ งานนิติการ<br>๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป<br>๑.๖ งานบริหารการศึกษา<br>๑.๗ งานพัฒนาชุมชน |          |
| ๒.กองคลัง<br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ<br>๒.๔ งานธุรการ  | ๒.กองคลัง<br>- ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๒.๓ งานพัฒนารายได้<br>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป   |          |
| ๓.กองช่าง<br>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร<br>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง<br>๓.๓ งานสำรวจ<br>๓.๔ งานธุรการ  | ๓.กองช่าง<br>- ฝ่ายการโยธา<br>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง<br>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ<br>๓.๓ งานสาธารณูปโภค<br>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป  |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)                     | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ระบบแห่ง  | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล<br>๑.๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<br>๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>๒. งานบริหารสาธารณสุข<br>๓. งานส่งเสริมสุขภาพป้องกันและควบคุมโรค<br>๔. งานรักษาความสะอาด<br>๕. งานบริหารงานทั่วไป<br>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน<br>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน |          |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลเวินพระบาทวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราข้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

## โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ       |
|---|----------------------------|--|------|------|----------|------|------|----------------|
|   |                            | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                |
| <b>ประเภทบริหารงานท้องถิ่น</b>                          |                            |  |      |      |          |      |      |                |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)             | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม       |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)           | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| รวมพนักงาน  | ๒                          | ๒  | ๒    | ๒    | -        | -    | -    |                |
| <b>สำนักปลัดเทศบาล</b>                                  |                            |  |      |      |          |      |      |                |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>                           |                            |  |      |      |          |      |      |                |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น    | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นิติกร ( ปก./ชก. )                                      | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ( ชก. )                        | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการศึกษา (ชก.)                                   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)                         | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)                         | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)           | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                             | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ครู   | ๓                          | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    |                |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                           | ๐                          | ๐  | ๒    | ๒    | -        | +๒   | +๒   | รอจัดสรรจากกรม |
| รวมพนักงาน  | ๑๒                         | ๑๒   | ๑๔   | ๑๔   | -        | +๒   | +๒   |                |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                     |                            |  |      |      |          |      |      |                |
| นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน                          | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| รวมลูกจ้างประจำ   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |           |           | เพิ่ม/ลด  |           |           | หมายเหตุ   |
|---|----------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|   |                            | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      |            |
| <b>พนักงานจ้าง</b>  |                            |  |           |           |           |           |           |            |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย   | ๒                          | ๒  | ๒         | ๒         | -         | -         | -         |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                      | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                   | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถยนต์ส่วนกลาง)                          | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ   | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| คนงานทั่วไป   | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| พนักงานดับเพลิง   | ๐                          | ๑  | ๑         | ๑         | +๑        | -         | -         | กำหนดเพิ่ม |
| <b>รวมพนักงานจ้าง</b>   | <b>๗</b>                   | <b>๘</b>   | <b>๘</b>  | <b>๘</b>  | <b>+๑</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>  |            |
| <b>รวมทั้งหมด พนักงาน+ ครู+ลก.+ พนักงานจ้าง<br/>สำนักปลัด</b> | <b>๒๒</b>                  | <b>๒๓</b>  | <b>๒๕</b> | <b>๒๕</b> | <b>+๑</b> | <b>+๒</b> | <b>+๒</b> |            |
| <b>กองคลัง<br/>ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น</b>                  |                            |  |           |           |           |           |           |            |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น          | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น    | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)                                 | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)                                     | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)                              | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         | ว่างเดิม   |
| <b>รวมพนักงาน</b>   | <b>๕</b>                   | <b>๕</b>   | <b>๕</b>  | <b>๕</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  |            |
| <b>พนักงานจ้าง</b>  |                            |  |           |           |           |           |           |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                             | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                               | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                       | ๑                          | ๑  | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |            |
| <b>รวมพนักงานจ้าง</b>   | <b>๓</b>                   | <b>๓</b>   | <b>๓</b>  | <b>๓</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  |            |
| <b>รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้าง<br/>(กองคลัง).</b>     | <b>๘</b>                   | <b>๘</b>   | <b>๘</b>  | <b>๘</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  |            |

(๒๓)

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี |          |          | เพิ่ม/ลด  |          |          | หมายเหตุ   |
|---|----------------------------|---|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|
|   |                            | ๒๕๖๗  | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     |            |
| <b>กองช่าง</b><br><b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>                             |                            |   |          |          |           |          |          |            |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น                           | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา<br>(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น                           | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)  | ๐                          | ๑   | ๑        | ๑        | +๑        | -        | -        | กำหนดเริ่ม |
| นายช่างโยธา (ปง./ขง.)   | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| <b>รวมพนักงาน</b>   | <b>๓</b>                   | <b>๔</b>  | <b>๔</b> | <b>๔</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>พนักงานจ้าง</b>  |                            |   |          |          |           |          |          |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า   | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา  | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| <b>รวมพนักงานจ้าง</b>   | <b>๓</b>                   | <b>๓</b>  | <b>๓</b> | <b>๓</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด</b><br>(กองช่าง)                     | <b>๖</b>                   | <b>๗</b>  | <b>๗</b> | <b>๗</b> | <b>+๑</b> | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b><br><b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</b> |                            |   |          |          |           |          |          |            |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข)                          | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข)                    | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)   | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)   | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| <b>รวมพนักงาน</b>   | <b>๔</b>                   | <b>๔</b>  | <b>๔</b> | <b>๔</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>พนักงานจ้าง</b>  |                            |   |          |          |           |          |          |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| พนักงานขับรถยนต์  | ๑                          | ๑   | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| <b>รวมพนักงานจ้าง</b>   | <b>๒</b>                   | <b>๒</b>  | <b>๒</b> | <b>๒</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด</b><br>(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)  | <b>๖</b>                   | <b>๖</b>  | <b>๖</b> | <b>๖</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |

## หน่วยตรวจสอบภายใน

| ส่วนราชการ   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี |           |           | เพิ่ม/ลด  |           |           | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
|  |                            | ๒๕๖๗  | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      |          |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b><br>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)   | ๑                          | ๑   | ๑         | ๑         | -         | -         | -         |          |
| <b>รวมพนักงานหน่วยตรวจสอบภายใน</b>   | <b>๑</b>                   | <b>๑</b>  | <b>๑</b>  | <b>๑</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  | <b>-</b>  |          |
| <b>รวมพนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง<br/>ทั้งสิ้น สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง,<br/>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> | <b>๔๓</b>                  | <b>๔๕</b>   | <b>๔๗</b> | <b>๔๗</b> | <b>+๒</b> | <b>+๒</b> | <b>+๒</b> |          |

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างทั้งหมดของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลวิเศษราช อำเภอกำแพง จังหวัดนครพนม

| ที่                                       | ชื่อสายงาน                                | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |              | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วง 3 ปี |      | อัตราที่ตั้งคน<br>เพิ่ม/ลด | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น |         | ค่าใช้จ่ายรวม |           | หมายเหตุ                                    |
|---|---|------------------|------------------|----------------|--------------|----------------------|---|------|----------------------------|------------------------|---------|---------------|-----------|---|
|   |   |                  |                  | จำนวน          | ปัจจุบัน (1) |                      | 2567  | 2568 |                            | 2569                   | (3)     | (4)           |           |   |
| 1   | ปลัดเทศบาลตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)     | กลาง             | 1                | 0              | 548,040      | 168,000              | 1   | 1    | -                          | 2567                   | 2568    | 2569          | 2569      | ว่างเต็ม                                    |
| 2   | รองปลัดเทศบาลตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)  | ต้น              | 1                | 1              | 462,240      | 42,000               | 1   | 1    | -                          | 13,320                 | 15,240  | 19,680        | 755,400   | 548,520                                     |
| <b>สำนักปลัดเทศบาล</b>                    |   |                  |                  |                |              |                      |   |      |                            |                        |         |               |           |   |
| 1   | หัวหน้าสำนักปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)     | ต้น              | 1                | 1              | 422,640      | 42,000               | 1   | 1    | -                          | 13,080                 | 13,200  | 13,320        | 477,720   | 504,240                                     |
| 2   | คนฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป)       | ต้น              | 1                | 1              | 442,320      | 18,000               | 1   | 1    | -                          | 13,200                 | 13,440  | 14,160        | 473,520   | 501,120                                     |
| 3   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                  | ปล.ชก.           | 1                | 1              | 245,280      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 8,400                  | 8,880   | 8,640         | 253,680   | 271,200                                     |
| 4   | นักคิด                                    | ปล.ชก.           | 1                | 1              | 226,080      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 7,680                  | 7,680   | 7,800         | 233,760   | 249,240                                     |
| 5   | นักวิชาการศึกษา                           | ปล.ชก.           | 1                | 1              | 369,480      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 13,080                 | 13,440  | 13,320        | 382,560   | 409,320                                     |
| 6   | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย                 | ปล.ชก.           | 1                | 1              | 349,320      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 13,320                 | 13,440  | 13,320        | 362,640   | 389,400                                     |
| 7   | เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน                  | ปล./ชง           | 1                | 1              | 189,600      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 9,240                  | 8,880   | 900           | 198,840   | 208,620                                     |
| 8   | เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย   | ปล./ชง           | 1                | 1              | 234,960      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 9,360                  | 9,960   | 10,200        | 244,320   | 264,480                                     |
| 9   | เจ้าหน้าที่งานธุรการ                      | ปล./ชง           | 1                | 1              | 138,120      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 5,400                  | 6,120   | 600           | 143,520   | 150,240                                     |
| 10  | ครูผู้ดูแลเด็ก 3 อัตรา                    | ครู              | 3                | 3              | -            | -                    | 3   | 3    | -                          | -                      | -       | -             | -         | ใช้เงินอุดหนุน                              |
| 11  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก             | -                | 2                | 0              | -            | -                    | 0   | 2    | +2                         | -                      | -       | -             | -         | ขอจัดสรรอัตราที่ตั้งงบประมาณจากงบส่งเสริมฯ1 |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                       |   |                  |                  |                |              |                      |   |      |                            |                        |         |               |           |   |
| 1   | นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ 2 | กลุ่มสนับสนุน    | 1                | 1              | 308,040      | 0                    | 1   | 1    | -                          | 3,600                  | 12,120  | 12,600        | 311,640   | 336,360                                     |
| <b>รวมพนักงาน+พนักงานครู+ลูกจ้างประจำ</b> |   |                  |                  |                |              |                      |   |      |                            |                        |         |               |           |   |
|   |   |                  | 17               | 14             | 3,936,120    | 270,000              | 15  | 17   | +2                         | 129,360                | 142,080 | 130,260       | 4,335,480 | 4,607,820                                   |

(25)

| ที่ | ชื่อสายงาน  | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่        |           | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง<br>(2) | อัตราค่าแรงแห่งปีภาคว่า<br>จะตั้งไว้ในช่วง 3 ปี |      | อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น |         | ค่าใช้จ่ยรวม |           | หมายเหตุ  |
|-----|---|------------------|------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------|---|------|--------------------------|---------|--------------|-----------|-----------|
|     |   |                  |                  | ปัจจุบัน (1)<br>จำนวน | เงินเดือน |                             | 2567  | 2568 | 2569                     | 2567    | 2568         | 2569      |           |
|     | <b>สำนักปลัดเทศบาล</b>                                      |                  |                  |                       |           |                             |   |      |                          |         |              |           |           |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                                 |                  |                  |                       |           |                             |   |      |                          |         |              |           |           |
| 1   | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย 2 อัตรา                                   | -                | 2                | -                     | -         | -                           | 2   | 2    | -                        | -       | -            |           |           |
| 2   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                    | -                | 1                | 192,564               | -         | 1                           | 1   | 1    | -                        | 7,800   | 8,040        | 200,364   | 216,804   |
| 3   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้นและบรรดาศาสนาอารมย์              | -                | 1                | 176,340               | -         | 1                           | 1   | 1    | -                        | 7,080   | 7,440        | 183,420   | 198,300   |
| 4   | พนักงานขับรถคนขับ (ขับรถส่วนกลาง)                           | -                | 1                | 174,600               | -         | 1                           | 1   | 1    | -                        | 7,080   | 7,320        | 181,680   | 196,320   |
| 5   | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                                       | -                | 1                | 177,120               | -         | 1                           | 1   | 1    | -                        | 7,080   | 7,440        | 184,200   | 199,080   |
|     | <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                    |                  |                  |                       |           |                             |   |      |                          |         |              |           |           |
| 1   | คนงานทั่วไป   | -                | 1                | 108,000               | -         | 1                           | 1   | 1    | -                        | -       | -            | 108,000   | 108,000   |
| 2   | พนักงานดับเพลิง 1 อัตรา                                     | -                | 0                | 108,000               | -         | 1                           | 1   | 1    | +1                       | -       | -            | 108,000   | 108,000   |
|     | <b>รวมพนักงานจ้าง</b>                                       |                  | 9                | 936,624               | 0         | 8                           | 8   | 8    | +1                       | 29,040  | 30,240       | 965,664   | 1,026,504 |
|     | <b>รวมทั้งสิ้น (ของพนักงานครู+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)</b> |                  | 26               | 4,872,744             | 270,000   | 23                          | 25  | 25   | +1                       | 158,400 | 172,320      | 5,409,144 | 5,742,324 |

(26)

| ที่ | ชื่อสายงาน  | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |                           | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราค่าแถมซึ่งมีผลกว่า<br>จะตั้งขึ้นช่วง 3 ปี |          | อัตราค่าสังคม |          | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น |               | ค่าใช้จ่ายรวม |                  | หมายเหตุ         |
|-----|---|------------------|------------------|----------------|---------------------------|----------------------|--|----------|---------------|----------|------------------------|---------------|---------------|------------------|------------------|
|     |   |                  |                  | จำนวน          | ปัจจุบัน (1)<br>เงินเดือน |                      | 2567   | 2568     | 2569          | 2567     | 2568                   | 2569          | 2567          | 2568             |                  |
|     | <b>กองคลัง</b>                                      |                  |                  |                |                           |                      |  |          |               |          |                        |               |               |                  |                  |
| 1   | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)            | คณ.              | 1                | 1              | 448,920                   | 42,000               | 1  | 1        | -             | -        | 13,320                 | 13,320        | 15,240        | 504,240          | 532,800          |
| 2   | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)      | คณ.              | 1                | 1              | 435,720                   | 18,000               | 1  | 1        | -             | -        | 13,200                 | 13,200        | 13,320        | 466,920          | 493,560          |
| 3   | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                             | ชำนาญการ         | 1                | 1              | 416,160                   | 0                    | 1  | 1        | -             | -        | 13,080                 | 13,080        | 13,200        | 429,240          | 455,520          |
| 4   | นักวิชาการพัสดุ                                     | ป.บ.ช.ค.         | 1                | 1              | 185,040                   | 0                    | 1  | 1        | -             | -        | 9,600                  | 8,640         | 7,560         | 194,640          | 210,840          |
| 5   | นักวิชาการเงินและบัญชี                              | ป.บ.ช.ค.         | 1                | 0              | 355,320                   | 0                    | 1  | 1        | -             | -        | 12,000                 | 12,000        | 12,000        | 367,320          | 391,320          |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                         |                  |                  |                |                           |                      |  |          |               |          |                        |               |               |                  |                  |
| 1   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                   | -                | 1                | 1              | 198,240                   | -                    | 1  | 1        | -             | -        | 7,920                  | 8,280         | 8,280         | 206,160          | 222,720          |
| 2   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                     | -                | 1                | 1              | 167,280                   | -                    | 1  | 1        | -             | -        | 6,720                  | 6,960         | 7,320         | 174,000          | 188,280          |
| 3   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                             | -                | 1                | 1              | 163,752                   | -                    | 1  | 1        | -             | -        | 6,600                  | 6,840         | 6,840         | 170,352          | 184,032          |
|     | <b>รวมทั้งสิ้น (ของพนักงาน+พนักงานจ้าง กองคลัง)</b> |                  | <b>8</b>         | <b>7</b>       | <b>2,370,432</b>          | <b>60,000</b>        | <b>8</b>                                       | <b>8</b> | <b>8</b>      | <b>8</b> | <b>82,440</b>          | <b>82,440</b> | <b>83,760</b> | <b>2,512,872</b> | <b>2,595,312</b> |



| ที่ | ชื่อสายงาน                                 | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |                             | สิ้นประจำ<br>ตำแหน่ง (2) | อัตราตำแหน่งที่กล่าว<br>จะตั้งใช้ในช่วง 5 ปี |      | อัตราที่ตั้งคน<br>เพิ่ม/ลด |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น<br>(3) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม<br>(4) |           |           | หมายเหตุ |
|-----|--|------------------|------------------|----------------|-----------------------------|--------------------------|--|------|----------------------------|------|-------------------------------|--------|--------|----------------------|-----------|-----------|----------|
|     |  |                  |                  | จำนวน          | ปีปัจจุบัน (1)<br>เงินเดือน |                          | 2567   | 2568 | 2569                       | 2567 | 2568                          | 2569   | 2567   | 2568                 | 2569      |           |          |
|     | <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>          |                  |                  |                |                             |                          |  |      |                            |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1   | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข                    | ต้น              | 1                | 0              | 393,600                     | 42,000                   | 1  | 1    | -                          | -    | 13,620                        | 13,620 | 13,620 | 449,220              | 462,840   | 476,460   | ว่างเดิม |
| 2   | พน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข                  | ต้น              | 1                | 0              | 393,600                     | 18,000                   | 1  | 1    | -                          | -    | 13,620                        | 13,620 | 13,620 | 425,220              | 438,840   | 452,460   | ว่างเดิม |
| 3   | นักวิชาการสุขาภิบาล                        | ปก./ชก.          | 1                | 1              | 199,200                     | 0                        | 1  | 1    | -                          | -    | 8,280                         | 7,080  | 7,680  | 207,480              | 214,560   | 222,240   |          |
| 4   | นักวิชาการสาธารณสุข                        | ปก./ชก.          | 1                | 1              | 323,760                     | 0                        | 1  | 1    | -                          | -    | 12,600                        | 12,960 | 13,320 | 336,360              | 349,320   | 362,640   |          |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                |                  |                  |                |                             |                          |  |      |                            |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1   | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ                | -                | 1                | 1              | 162,948                     | -                        | 1  | 1    | -                          | -    | 6,600                         | 6,840  | 6,840  | 169,548              | 176,388   | 183,228   |          |
| 2   | พนักงานขับรถยนต์                           | -                | 1                | 1              | 157,452                     | -                        | 1  | 1    | -                          | -    | 6,840                         | 6,600  | 6,600  | 164,292              | 170,892   | 177,492   |          |
|     | <b>รวมทั้งสิ้น (ของพนักงานจ้างทั้งหมด)</b> |                  |                  |                |                             |                          |  |      |                            |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
|     |  |                  | 6                | 4              | 1,630,560                   | 60,000                   | 6  | 6    | -                          | -    | 61,560                        | 60,720 | 61,680 | 1,752,120            | 1,812,840 | 1,874,520 |          |

(29)

| ที่ | ชื่อรายงาน                           | ระดับ     | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ | เงินประจำ | อัตราค่าเช่าที่ลดค่า |         | อัตราหักถึงคน |          | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น |         | ค่าใช้จ่ายรวม |               | หมายเหตุ      |
|-----|--------------------------------------|-----------|-------|----------------|-----------|----------------------|---------|---------------|----------|------------------------|---------|---------------|---------------|---------------|
|     |                                      |           |       |                |           | จำนวน                | เงินต้น | จำนวน         | เพิ่ม/ลด | (2)                    | (3)     | (3)           | (3)           |               |
|     |                                      | ด้านหนึ่ง |       | บัญชี (1)      | ค่าหนึ่ง  | 2567                 | 2568    | 2567          | 2568     | 2567                   | 2568    | 2567          | 2568          |               |
|     |                                      | ทั้งหมด   |       | จำนวน          | เงินต้น   |                      |         |               |          |                        |         |               |               |               |
|     | <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>             |           |       |                |           |                      |         |               |          |                        |         |               |               |               |
| 1   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน               | ปก/ชก.    | 1     | 311,970        | 0         | 1                    | 1       | -             | -        | 12,120                 | 12,600  | 14,160        | 336,690       | 350,850       |
|     | (รวมทั้งสิ้นของ ศึกษารตรวจสอบภายใน)  |           | 1     | 311,790        | -         | 1                    | 1       | -             | -        | 12,120                 | 12,600  | 14,160        | 336,690       | 350,850       |
|     |                                      |           | 48    | 11,076,438     | 450,000   | 45                   | 47      | +2            | +2       | 382,620                | 397,260 | 389,640       | 11,909,238.00 | 12,696,138.00 |
|     | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%      |           |       |                |           |                      |         |               |          |                        |         |               | 1,786,386.00  | 1,904,421.00  |
|     | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น       |           |       |                |           |                      |         |               |          |                        |         |               | 14,152,473.00 | 14,600,559.00 |
|     | คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี |           |       |                |           |                      |         |               |          |                        |         | 31.83         | 31.58         | 31.02         |

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (ให้ใช้ข้อมูลผู้ดูแล/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (41,000,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 41,000,000 บาท = (41,000,000 X 5%) + 41,000,000 = 43,050,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 43,050,000 บาท = (43,050,000 X 5%) + 43,050,000 = 45,202,500 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 45,202,500 บาท = (45,202,500 X 5%) + 45,202,500 = 47,462,625 บาท

ปี 2567 13,704,823.70 X 100 = 31.83      ปี 2568 14,276,672.70 X 100 = 31.58      ปี 2569 14,724,758.70 X 100 = 31.02

43,050,000

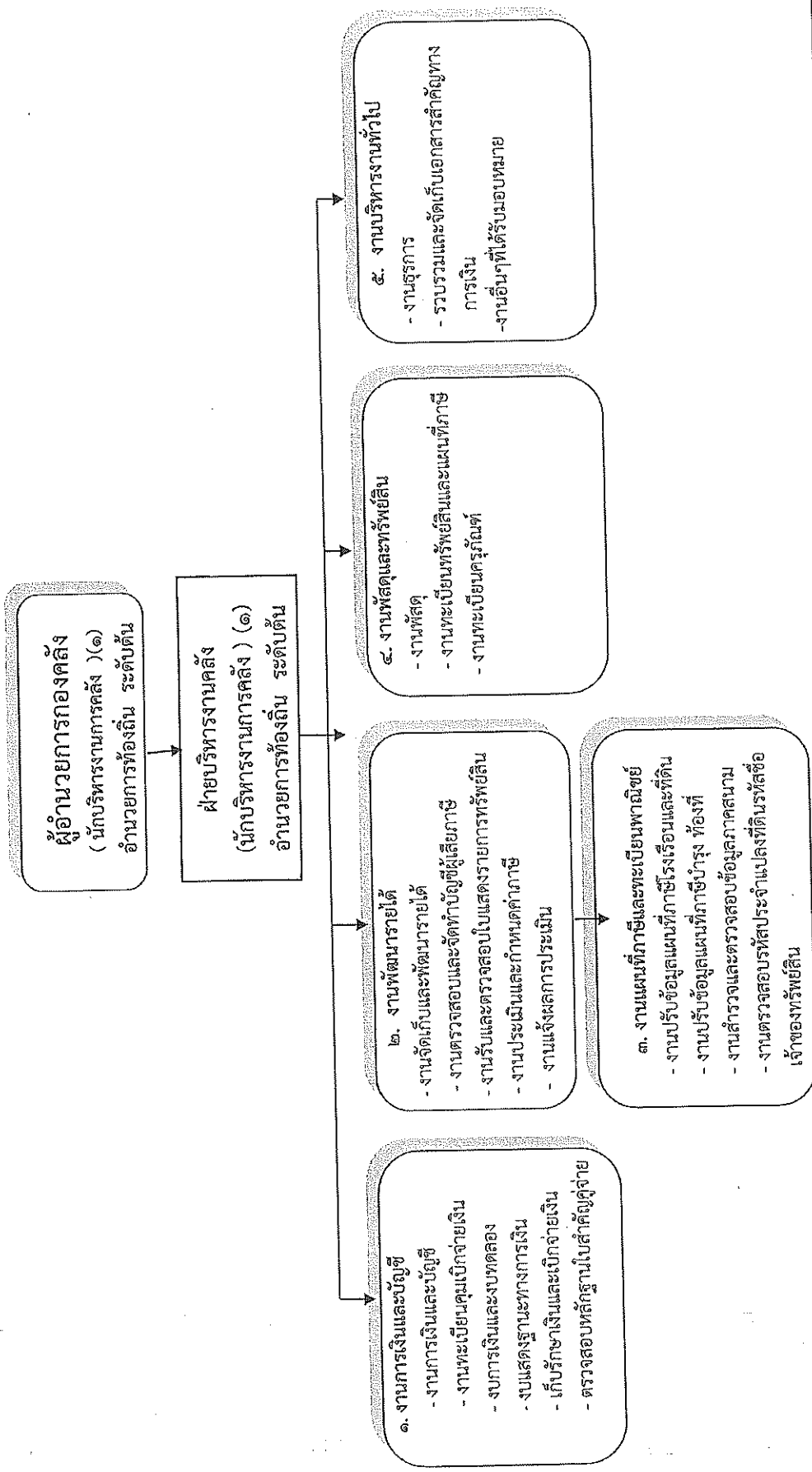
45,202,500

47,462,625





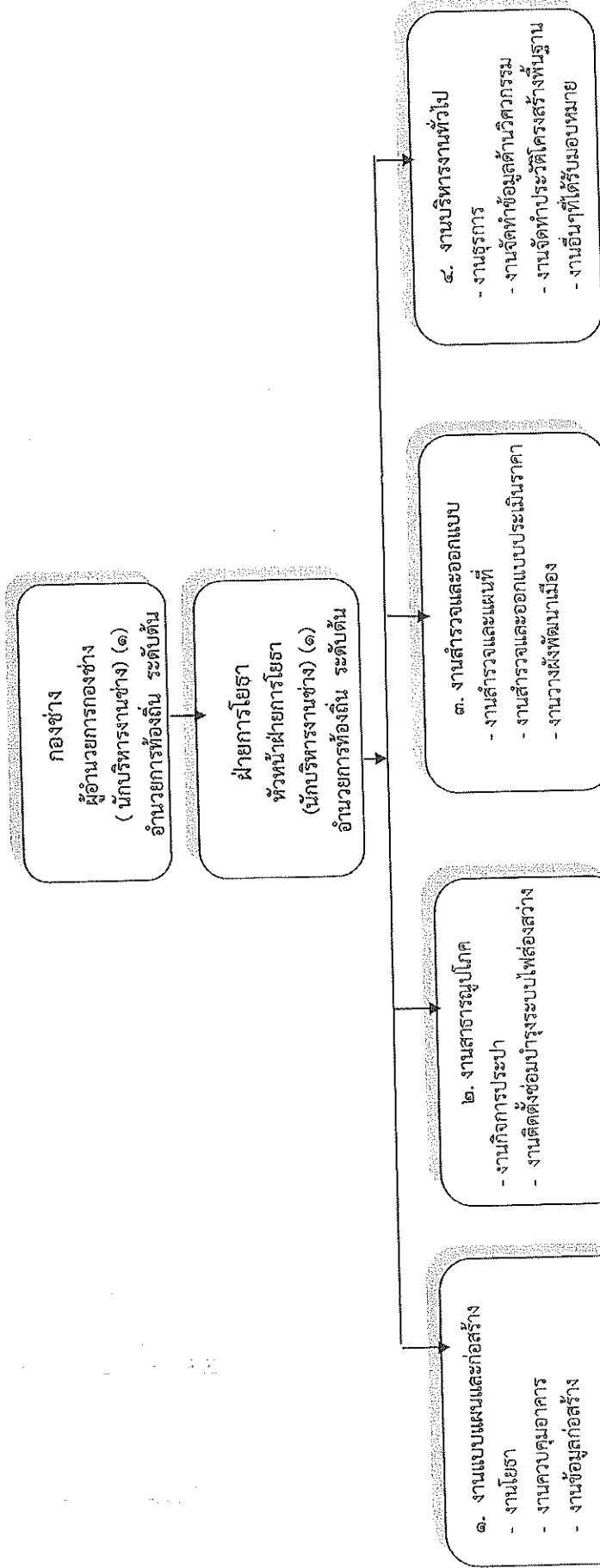
### โครงสร้างของกองคลัง



| ระดับ | อำนาจการต้น | จำนวนการพิเศษ | จำนวนการ | ปฏิบัติการ       | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำตั้งทั้งหมด |
|-------|-------------|---------------|----------|------------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| จำนวน | ๒           | -             | ๑        | ๒                | -      | -        | -          | ๓                 | -                 | ๘                     |
|       |             |               |          | ๑ อัตรากำ (ว่าง) |        |          |            |                   |                   | ๑ อัตรากำ (ว่าง)      |

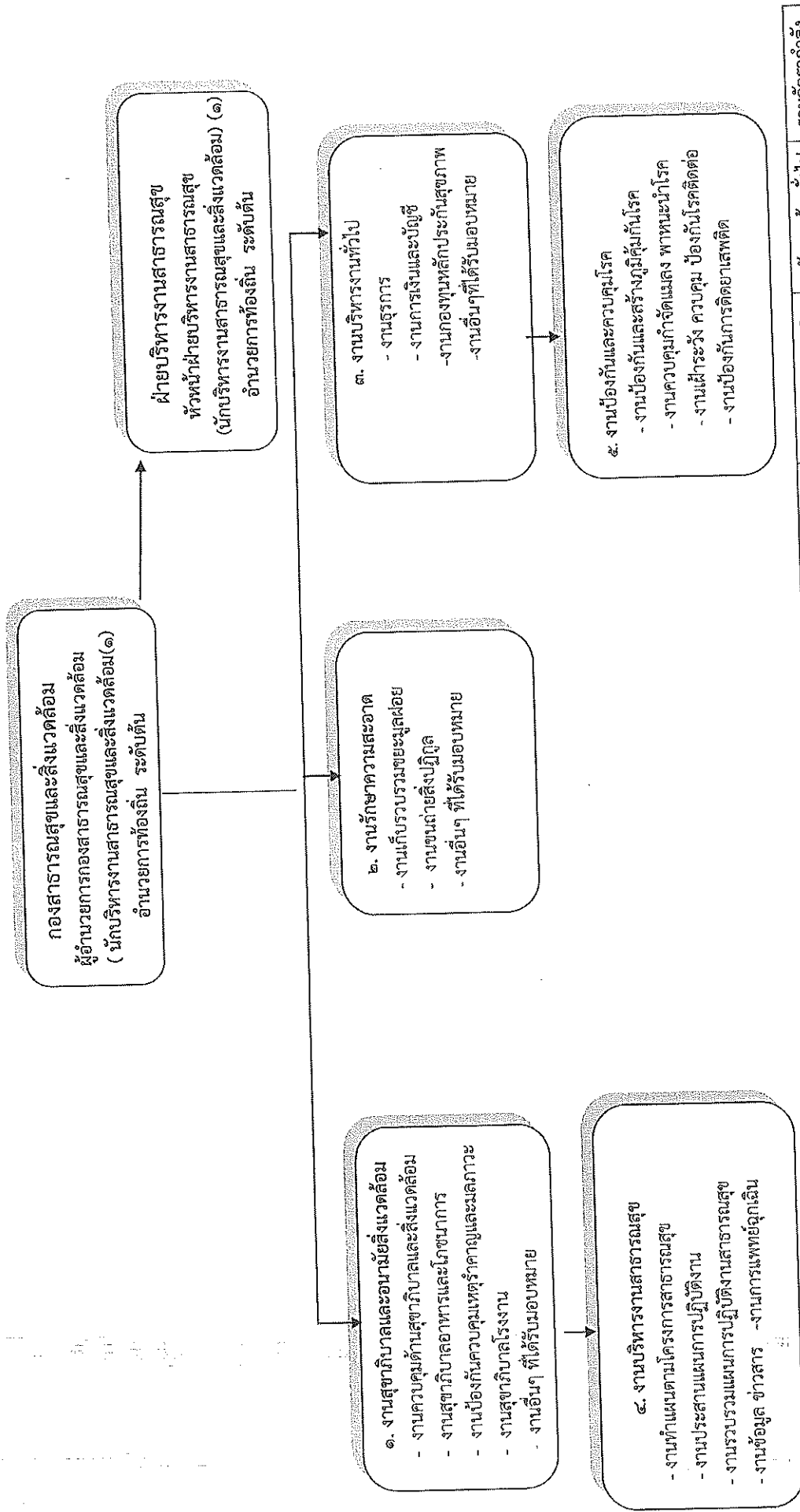
(๓๓๓)

# โครงสร้างของกองช่าง



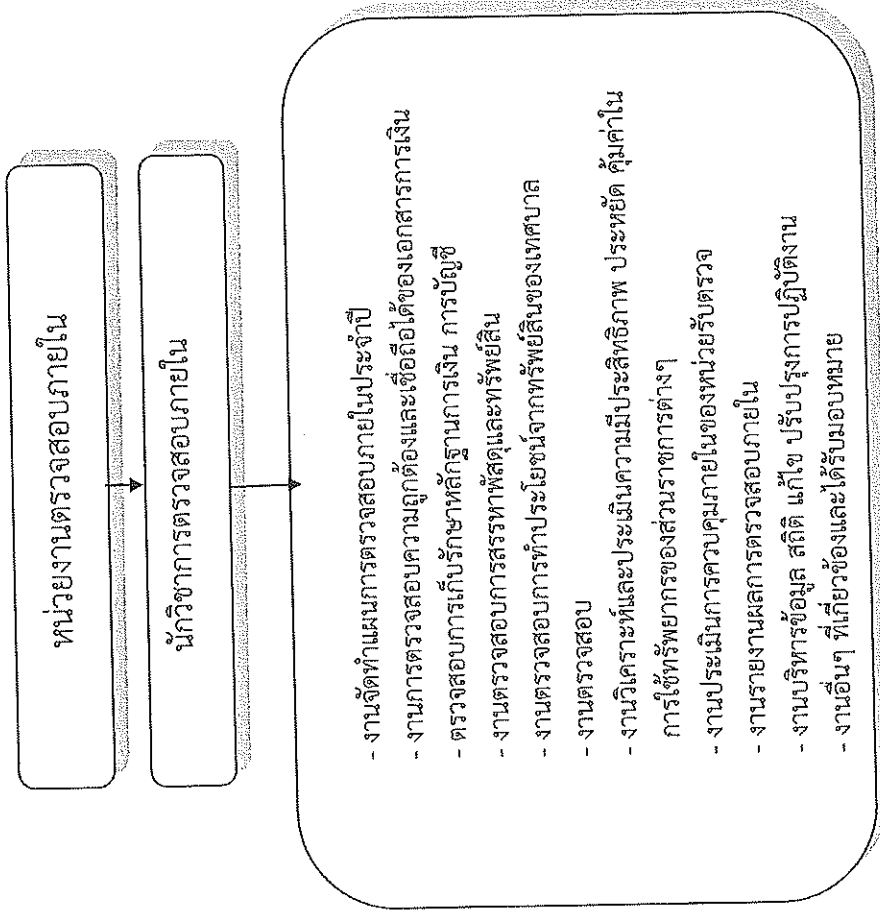
| ระดับ | อำนาจการต้น         | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติกร                  | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานช่างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำลังทั้งหมด                         |
|-------|---------------------|---------------|----------|----------------------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|--|
| จำนวน | ๒<br>๑ อัตรา (ว่าง) | -             | -        | ๑<br>กำหนดเพิ่ม<br>๑ อัตรา | -      | -        | ๑          | ๑ อัตรา (ว่าง)    | -                 | ๗<br>๒ อัตรา (ว่าง)<br>กำหนดเพิ่ม<br>๑ อัตรา |

## แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | อำนาจการขึ้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตราทั้งสิ้นทั้งหมด |
|-------|--------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| จำนวน | ๒ (ว่าง)     | -             | ๑        | ๑          | -      | -        | -          | ๒                 | -                 | ๒ อัตรา (ว่าง)          |

# โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



| ระดับ | อำนาจการต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำลังทั้งหมด |
|-------|-------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| จำนวน | -           | -             | ๑        | -          | -      | -        | -          | -                 | -                 | ๑                    |

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(36)

สำนักปลัดเทศบาล

| ลำดับ                       | ชื่อ-นามสกุล             | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม |   |            | กรอบอัตรากำลังใหม่ |   |            | ระดับ  | เงินเดือน | เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ | หมายเหตุ               |
|-----------------------------|--------------------------|---------|--------------------|---|------------|--------------------|---|------------|--------|-----------|---------------------|------------------------|
|                             |                          |         | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                     | ระดับ      | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                     | ระดับ      |        |           |                     |                        |
| 1                           |                          |         | 19-2-00-1101-001   | นักบริหารงานเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)   | กลาง       | 19-2-00-1101-001   | นักบริหารงานเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)   | กลาง       | -      | 7,000     | 7,000               | ว่าง                   |
| 2                           | นายสิทธิ์ภทร ชาญปาศดิ์   | ป.โท    | 19-2-00-1101-002   | นักบริหารงานเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)   | ต้น        | 19-2-00-1101-002   | นักบริหารงานเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)   | ต้น        | 38,520 | 3,500     | -                   |                        |
| <b>สำนักปลัด</b>            |                          |         |                    |   |            |                    |   |            |        |           |                     |                        |
| 3                           | นางสาวสุวิทย์ ว่างส์     | ป.โท    | 19-2-01-2101-001   | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น        | 19-2-01-2101-001   | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น        | 35,220 | 3,500     | -                   |                        |
| 4                           | นายสุริยภานต์ ดีโคตร     | ป.โท    | 19-2-01-2101-002   | หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)     | ต้น        | 19-2-01-2101-002   | หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)     | ต้น        | 36,860 | 1,500     | -                   |                        |
| 5                           | นางสาวอรุณชัย ชาญพจน์    | ป.ตรี   | 19-2-01-3103-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 19-2-01-3103-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 20,440 | -         | -                   |                        |
| 6                           | นางสาวนิตยา พงษ์พร       | ป.ตรี   | 19-2-01-3105-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 19-2-01-3105-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 18,840 | -         | -                   |                        |
| 7                           | นายชาญวิทย์ ภัคศิริ      | ป.ตรี   | 19-2-01-3803-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 19-2-01-3803-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 30,790 | -         | -                   |                        |
| 8                           | นายวิโรจน์ มีชูมณีน      | ป.โท    | 19-2-01-3810-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 19-2-01-3810-001   | นักวิชาการศึกษา                             | ป.ก./ช.ก.  | 29,110 | -         | -                   |                        |
| 9                           | นายประจวบ เรืองนุช       | ป.ตรี   | 19-2-01-4801-001   | ช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์                 | ป.ง./ช.ง.  | 19-2-01-4801-001   | ช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์                 | ป.ง./ช.ง.  | 15,800 | -         | -                   |                        |
| 10                          | จำเริญเอกสุวิทย์ ชัยชา   | ป.ตรี   | 19-2-01-4805-001   | ช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์                 | ป.ง./ช.ง.  | 19-2-01-4805-001   | ช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์                 | ป.ง./ช.ง.  | 19,580 | -         | -                   | จัดสรร                 |
| 11                          | นางรพี สันปญญาสิริ       | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-005   | ครู ชำนาญการ                                | คศ.2       | 19-2-01-6600-005   | ครู ชำนาญการ                                | คศ.2       | 31,580 | -         | -                   | จัดสรร                 |
| 12                          | นางนงนภานต์ คำแสน        | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-003   | ครู   | คศ.1       | 19-2-01-6600-003   | ครู   | คศ.1       | 26,040 | -         | -                   | จัดสรร                 |
| 13                          | นางสาวสุภาพร ผลาด        | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-004   | ครู   | คศ.1       | 19-2-01-6600-004   | ครู   | คศ.1       | 24,520 | -         | -                   | จัดสรร                 |
| 14                          |                          |         |                    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก               |            |                    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก               |            |        |           |                     | จัดสรรและงบประมาณจกกรม |
| <b>อุบลราชธานี</b>          |                          |         |                    |   |            |                    |   |            |        |           |                     |                        |
| 1                           | นางสาวกัญญาภัค ชัยชนะศรี | ป.ตรี   | สก-001             | นักทรัพยากรบุคคล                            | กลุ่มชำนาญ | สก-001             | นักทรัพยากรบุคคล                            | กลุ่มชำนาญ | 25,670 | -         | -                   |                        |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> |                          |         |                    |   |            |                    |   |            |        |           |                     |                        |
| 1                           | นางพัชรดา ไร่สุระ        | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                           | -          | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                           | -          | 16,450 | -         | -                   |                        |
| 2                           | นางสาวกมลแก้ว วิศุทยา    | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                           | -          | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                           | -          | 15,500 | -         | -                   |                        |
| 3                           | นางสาวศิริวรรณ นริรักษ์  | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ                 | -          | -                  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ                 | -          | 16,047 | -         | -                   |                        |
| 4                           | นายปรีชญ์ชาติ ศิริขุติ   | ป.วช.   | -                  | ผู้ช่วยช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์          | -          | -                  | ผู้ช่วยช่างเขียนและบรรณาธิการพิมพ์          | -          | 14,695 | -         | -                   |                        |
| 5                           | นายนิกรรณ์ อธิภัทร์ถาวร  | ป.ตรี   | -                  | พนักงานขับรถ                                | -          | -                  | พนักงานขับรถ                                | -          | 14,550 | -         | -                   |                        |
| 6                           | นายเกียรติศักดิ์ แสนบุญ  | ป.ตรี   | -                  | พนักงานขับรถรถพุดน้ำ                        | -          | -                  | พนักงานขับรถรถพุดน้ำ                        | -          | 14,760 | -         | -                   |                        |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>    |                          |         |                    |   |            |                    |   |            |        |           |                     |                        |
| 1                           | นายพิชิต กอสมบัติ        | ม.3     | -                  | คนงานทั่วไป                                 | -          | -                  | คนงานทั่วไป                                 | -          | 9,000  | -         | -                   | กำหนด                  |
| 2                           |                          |         | -                  | พนักงานขับรถเพลิง 2 ยี่ห้อ                  | -          | -                  | พนักงานขับรถเพลิง                           | -          | 9,000  | -         | -                   | กำหนด                  |

## กองคลัง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                |                           | กรมจัดกำลังเดิม                      |          |                  | กรมจัดกำลังใหม่  |          |        | รวมยอด<br>เลข |
|-------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------|----------|------------------|--|----------|--------|---------------|
|       | คุณวุฒิ                     | เลขที่ตำแหน่ง             | ตำแหน่ง                              | ระดับ    | เลขที่ตำแหน่ง    | ตำแหน่ง  | ระดับ    |        |               |
|       | <b>กองคลัง</b>              |                           |                                      |          |                  |  |          |        |               |
| 1     | นายพงษ์พิพัฒน์ สมจันทร์     | ป.ตรี<br>19-2-04-2102-001 | ผู้อำนวยการคลัง (ปลบบริหารงานคลัง)   | ต้น      | 19-2-04-2102-001 | ผู้อำนวยการคลัง (ปลบบริหารงานคลัง)                           | ต้น      | 37,410 | 3,500         |
| 2     | นางสาวปรารถนา โสทรธรรม      | ป.โท<br>19-2-04-2102-002  | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น         | ต้น      | 19-2-04-2102-002 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (ปลบบริหารงานคลัง) อำนวยการท้องถิ่น | ต้น      | 36,310 | 1,500         |
| 3     | -                           | 19-2-04-3201-001          | นักวิชาการเงินและบัญชี               | ปลก./ชก. | 19-2-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี                                       | ปลก./ชก. | -      | -             |
| 4     | นางสาวพรธิณี แสงพรมชาติ     | ป.โท<br>19-2-04-3203-001  | นักวิชาการจัดเก็บรายได้              | ปลก./ชก. | 19-2-04-3203-001 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                                      | ปลก./ชก. | 34,680 | -             |
| 5     | นางสาวศศิพนา ชัดจาศรี       | ป.ตรี<br>19-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ                      | ปลก./ชก. | 19-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ  | ปลก./ชก. | 15,420 | -             |
|       | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> |                           |                                      |          |                  |  |          |        |               |
| 1     | นางสาวพิชญาดา บุญเยี่ยม     | ป.ตรี                     | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี                         | -        | 16,520 | -             |
| 2     | นายวีรพรหม คำสี             | ป.ตรี                     | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้   | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้                           | -        | 13,940 | -             |
| 3     | นางสาวรัตติพร พรหมหอม       | ป.ตรี                     | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ           | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ                                   | -        | 13,646 | -             |

## กองช่าง

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล         | คุณวุฒิ | กรอบอัตราจ้างเดิม |                                       |         | กรอบอัตราจ้างใหม่ |                            |         | เงินประจำตำแหน่ง | เงินตอบแทนเงินต้นอื่นๆ | หมายเหตุ |
|-------|----------------------|---------|-------------------|---------------------------------------|---------|-------------------|----------------------------|---------|------------------|------------------------|----------|
|       |                      |         | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                               | ระดับ   | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                    | ระดับ   |                  |                        |          |
|       | กองช่าง              |         |                   |                                       |         |                   |                            |         |                  |                        |          |
| 1     | นายมิตร วรรณไชย      | ป.ตรี   | 19-2-05-2103-001  | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น     | 19-2-05-2103-001  | ผู้อำนวยการกองช่าง         | ต้น     | 44,280           | 3,500                  | -        |
| 2     | -                    |         | 19-2-05-2103-002  | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น     | 19-2-05-2103-002  | หัวหน้าฝ่ายการโยธา         | ต้น     | -                | 1,500                  | -        |
| 3     | นายสุวิทย์ ทองหมื่น  | ป.ตรี   | 19-2-05-4701-001  | นายช่างโยธา                           | ปก./พง. | 19-2-05-4701-001  | นายช่างโยธา                | ปก./พง. | 11,960           | -                      | -        |
| 4     | -                    | -       | 19-2-05-3701-001  | วิศวกรโยธา                            | ปก./ชก. | 19-2-05-3701-001  | วิศวกรโยธา                 | ปก./ชก. | 15,060           | -                      | -        |
|       | พนักงานช่างตามภารกิจ |         |                   |                                       |         |                   |                            |         |                  |                        |          |
| 1     | นางสาวฉวีวรรณ บุญเถา | ป.ตรี   | -                 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งบประมาณ            | -       | -                 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งบประมาณ | -       | 13,076           | -                      | -        |
| 2     | นายธีระวัฒน์ นกวน    | ปวส.    | -                 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                   | -       | -                 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า        | -       | 14,350           | -                      | -        |
| 3     | -                    | -       | -                 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                    | -       | -                 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา         | -       | -                | -                      | -        |





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีคามยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยเทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาลตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาล บรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความรู้ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาลบรรจุใหม่โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ  
(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่นในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือ

หลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่วไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลเวินพระบาทหรือส่วไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่นสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีก

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้องให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาล

คุณธรรมเป็นปัจจัยส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติตลอดจนเป็นปัจจัยส่งเสริมวินัยของคนดั่งนั้นคุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานและลูกจ้างยิ่งกว่าประชาชนทั่วไปมาก เพราะพนักงานและลูกจ้างเป็นพนักงานของรัฐในการบริหารงานแผ่นดินเป็นผู้ให้บริการประชาชนและผู้นำประชาชนไปในทางที่ดีผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะและทำหน้าที่เช่นนี้ให้ได้จะต้องเป็นผู้มีจิตสาธารณะมีความเสียสละมีความอดทนมีความเป็นธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมอื่นๆที่จะเป็นปัจจัยบริหารราชการบรรลุเป้าหมายก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญแก่ประเทศชาติและผลดีแก่ประชาชนมากที่สุดหากข้าราชการหย่อนคุณธรรมก็ยากที่จะสร้างวินัยของพนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติราชการให้เกิดผลดีได้จึงจำเป็นต้องสร้างคุณธรรมให้มีในจิตใจของพนักงานและลูกจ้างโดยเหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการการบริหารราชการและการส่งเสริมวินัยข้าราชการดั่งนั้นเทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

- ข้อ ๑ รอบรู้ริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ข้อ ๒ มีความขยันหมั่นเพียรอดทนซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- ข้อ ๓ มีเมตตาเอื้อเฟื้อมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อภัยมีคุณธรรมเคารพความคิดเห็นของคนอื่น
- ข้อ ๔ รักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีตรงต่อเวลา
- ข้อ ๕ ให้เกียรติซึ่งกันและกันให้กำลังใจจริงใจและเคารพในสิทธิหน้าที่

คุณธรรมและจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

- ข้อ ๖ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายองค์กร
- ข้อ ๗ รักษาชื่อเสียงองค์กรสร้างองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือและที่พึงของประชาชนและภักดีต่อองค์กร
- ข้อ ๘ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ข้อ ๙ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสร้างสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่น

คุณธรรมจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑๐ มีอุดมการณ์มีจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชนรวดเร็วถูกต้องเสมอภาคปราศจากอคติและผลประโยชน์อันมิชอบ
- ข้อ ๑๑ นอบน้อมสุภาพเรียบร้อยมีมนุษยสัมพันธ์รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและให้ข่าวสารความรู้แก่ประชาชน
- ข้อ ๑๒ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจและปฏิบัติในการบริหาร

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง  
ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

\*\*\*\*\*

สาระสำคัญประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบไว้โดยกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องจัดให้ที่แผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่”

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมหมายถึงหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรือคนอาชีพเดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมประกอบด้วยหลัก ๕ ประการ

ประการที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละและมีความรับผิดชอบหมายถึง

(๑) การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ตัวอย่างเช่นปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการมติคณะรัฐมนตรีหรือวิชาชีพ

(๒) การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

(๓) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท

(๔) ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นดั่งอย่าง

(๕) ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่นำของราชการไปใช้ส่วนตัว

(๖) ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต

(๗) เว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือทำลายวัฒนธรรม

(๘) การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน

(๙) การเปิดเผยความจริงหรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง

(๑๐) การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจไม่บีบบังคับ

ประการที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

หมายถึง (๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนการโครงการ

(๒) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตามพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ

(๓) มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่องานของประชาชน

(๔) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน

(๕) มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจนและมีการจัดทำ

หนังสือแนะนำการติดต่อราชการ

(๖) กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ

(๗) การสรุปผลงานประจำปี

(๘) ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(๙) ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม

(๑๐) มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมแบบพลันและทันการ  
ประการที่ ๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัตราค่าไม่ตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักหมายถึง

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศให้ประชาชนทราบ
- (๒) นำระบบ one stop service มาใช้
- (๓) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- (๔) จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
- (๕) กระจายอำนาจการตัดสินใจ
- (๖) การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
- (๗) จัดระบบการรับบริการก่อน - หลัง
- (๘) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
- (๙) สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ประการที่ ๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง

- (๑) การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
- (๒) การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
- (๓) พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
- (๔) การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ
- (๕) การปฏิบัติงานโดยคำนึงผลลัพธ์ภายในระเบียบกฎหมาย
- (๖) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน
- (๗) กำหนดรางวัลและ/หรือค่าตอบแทนตามแผน
- (๘) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ
- (๙) มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน
- (๑๐) มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์
- (๑๑) มีการเผื่อรางวัลและวัตถุประสงค์
- (๑๒) มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามกำหนด
- (๑๓) มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
- (๑๔) มีการทบทวนของฝ่ายบริหารถึงความประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประการที่ ๕ พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง

(๑) เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจความรู้และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล

- (๒) กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน
- (๓) ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
- (๔) มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
- (๕) เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน

(๔๗)

(๖) เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

(๗) หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

(๘) มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี

(๙) มีระบบการวิฤตการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม

(๑๐) พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า ( value chain ) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า

(๑๑) มีการสร้างบุคลากรสำรอง ( Human Backup ) ในทุกกระบวนการงานให้มีลักษณะที่ช่วยเสริมหรือทดแทนกันได้ตลอดเวลาเพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการให้บริการประชาชน

\*\*\*\*\*



คำสั่งเทศบาลตำบลเวินพระบาท

ที่ ๑๕๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ให้ทัน วันที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้แล้วเสร็จและส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในห้วงเดือนตุลาคม

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบกำหนด จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีรายนาม ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- |                   |           |                             |                     |
|-------------------|-----------|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายวันชัย      | ฟิ่งเมือง | นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท  | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายปิ่นธกร     | ชาปากดี   | รองปลัดเทศบาล รก.ปลัดเทศบาล | กรรมการ             |
| ๓. นายมิตร        | วรรณไชย   | ผู้อำนวยการกองช่าง          | กรรมการ             |
| ๔. นายพงษ์พัฒน์   | สมจันทร์  | ผู้อำนวยการกองคลัง          | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวสุวิทย์  | ป่วงค์    | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล      | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวกัญญาภัค | ชัยชนะศรี | นักทรัพยากรบุคคล            | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวันชัย ฟิ่งเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท สำนักปลัดเทศบาล  
ที่ นพ ๕๓๐๑ / ๑๐ ไร่ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง ขออนุญาตประชุมเตรียมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เรียน รองปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง / หัวหน้าสำนักปลัด

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวินพระบาท ที่ ๑๕๕ / ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้แล้วเสร็จและส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดนครพนม (กทจ.) ภายในเดือน ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนเชิญท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐:๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวินพระบาท

(นายปิลันธกร ชาปากดี)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลเวินพระบาท

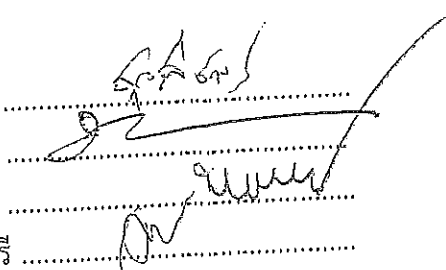
-ทราบ

นางสาวสุวิชนี บุวงศ์

นายมิตร วรรณไชย

นายพงษ์พัฒน์ สมจันทร์

นางสาวกัญญาภักดิ์ ชัยชนะศรี



บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมนายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท

ผู้เข้าประชุม

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล                   | ตำแหน่ง                    | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ          |
|-------|-----------------------------|----------------------------|------------|-------------------|
| ๑.    | นายวันชัย พึ่งเมือง         | นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท |            | ประธานกรรมการ     |
| ๒.    | นายปิลันธกร ขาปากดี         | รองปลัด รก.ปลัดเทศบาล      |            | กรรมการ           |
| ๓.    | นายมิตร วรรณไชย             | ผู้อำนวยการกองช่าง         |            | กรรมการ           |
| ๔.    | นายพงษ์พิพัฒน์ สมจันทร์     | ผู้อำนวยการกองคลัง         |            | กรรมการ           |
| ๕.    | นางสาวสุวิษญ์ ป่วงค์        | หัวหน้าสำนักปลัดฯ          |            | เลขานุการ/กรรมการ |
| ๖.    | นางสาวกัญญาภักดิ์ ชัยชนะศรี | นักทรัพยากรบุคคล           |            | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมี นายวันชัย พึ่งเมือง นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาททำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม และมีนางสาวสุวิษญ์ ป่วงค์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่เลขานุการคณะทำงาน มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขฯ ๗ ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๖ คน

ประธานที่ประชุม - เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายวันชัย พึ่งเมือง นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท จึงเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ไม่มี)

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประธาน

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม( รอบประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ) จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๕๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยหัวหน้าสำนักปลัดและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำร่างแผน จึงขอเสนอให้คณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน และขอให้ทุกท่านได้ดูขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน และให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวินพระบาทประกอบการพิจารณา รายละเอียดขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

นางสาวสุวิทย์ ปรุงค์ - ขอขอบคุณท่านนายกเทศมนตรีฯ ค่ะ ดิฉัน นางสาวสุวิทย์ ปรุงค์ หัวหน้าสำนักปลัด ขอเรียนชี้แจงและสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี( ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้ทุกท่านได้ดู รายละเอียดไปพร้อมกันตามร่างแผนฯ ที่แจกให้ท่านแล้ว ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ได้กำหนดกองเพิ่มเติม คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจาก สำนักปลัดเทศบาล ได้มีการจัดซื้อรถกู้ชีพ เพื่อใช้ในงานของเทศบาล ในภารกิจของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงได้กำหนดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรากำลัง และได้ขอเสนอไปยัง กทจ.นครพนมเห็นชอบแล้ว ซึ่งขณะนี้มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดฯ กองคลังและกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายและรายได้ของเราอย่างน้อย และได้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และการกำหนดตำแหน่งใหม่นั้น ได้กำหนดเท่าที่จำเป็น เช่น งานพัฒนาชุมชนและ งานการศึกษา งานป้องกันภัยฯ ได้ฝากไว้ในสำนักปลัดฯ ในปัจจุบันภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีงานวาทภัย อุทกภัย ภัยแล้ง และอีกทั้งยังมีงานกู้ชีพ กู้ภัย จึงทำให้งานป้องกันฯ มีอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม รับผิดชอบ มีข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรากำลัง ซึ่งเกี่ยวกับงานกู้ชีพไม่มี ผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมมีพนักงานจ้างเหมาบริการเป็นผู้รับผิดชอบ ทางสำนักปลัดเทศบาลจึงได้อนุมัติเปิดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรากำลัง จึงทำให้สำนักปลัดฯ ยังมีอัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๒ อัตรากำลัง และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองคลังและกองช่าง อัตรากำลังเดิม ตามรายละเอียดดังนี้

| ส่วนราชการ   | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |          |          | เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|  |                    | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     |          |
| <b>ประเภทบริหารงานท้องถิ่น</b>                       |                    |  |          |          |          |          |          |          |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)          | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        | ว่างเดิม |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)        | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        |          |
| <b>รวมพนักงาน</b>                                    | <b>๒</b>           | <b>๒</b>   | <b>๒</b> | <b>๒</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b> |          |
| <b>สำนักปลัดเทศบาล</b>                               |                    |  |          |          |          |          |          |          |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>                        |                    |  |          |          |          |          |          |          |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        |          |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น    | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        |          |
| นิติกร ( ปก./ชก. )                                   | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ( ชก. )                     | ๑                  | ๑  | ๑        | ๑        | -        | -        | -        |          |

| ส่วนราชการ   | กรอบ<br>อัตรา | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ       |
|--|---------------|--|------|------|----------|------|------|----------------|
|  |               | กำลังเดิม  | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙     | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ |                |
| นักวิชาการศึกษา (ขก.)                                      | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ขก.)                            | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ขง.)                            | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ขง.)              | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)                                | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ครู  | ๓             | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    |                |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                              | ๐             | ๐  | ๒    | ๒    | -        | +๒   | +๒   | รอดังสรรจากกรม |
| รวมพนักงาน   | ๑๖            | ๑๔   | ๑๖   | ๑๖   | -        | +๒   | +๒   |                |
| ลูกจ้างประจำ   |               |  |      |      |          |      |      |                |
| นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน                             | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| รวมลูกจ้างประจำ  | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานจ้าง  |               |  |      |      |          |      |      |                |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย  | ๒             | ๒  | ๒    | ๒    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                   | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถยนต์ส่วนกลาง)                       | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                                      | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| คนงานทั่วไป  | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานดับเพลิง (ค่าไป)                                    | ๐             | ๒  | ๒    | ๒    | +๒       | -    | -    | กำหนดเพิ่ม     |
| รวมพนักงานจ้าง   | ๗             | ๙  | ๙    | ๙    | +๒       | -    | -    |                |
| รวมทั้งหมด พนักงาน+ ครู+ลก.+ พนักงานจ้าง<br>สำนักปลัด      | ๒๒            | ๒๔   | ๒๖   | ๒๖   | +๒       | +๒   | +๒   |                |
| กองคลัง  |               |  |      |      |          |      |      |                |
| ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น                                  |               |  |      |      |          |      |      |                |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น       | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.)                              | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ขก.)                                  | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ขก.)                           | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม       |
| รวมพนักงาน   | ๕             | ๕  | ๕    | ๕    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานจ้าง  |               |  |      |      |          |      |      |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                          | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                            | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                    | ๑             | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| รวมพนักงานจ้าง   | ๓             | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    |                |
| รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้าง<br>(กองคลัง)           | ๘             | ๘  | ๘    | ๘    | -        | -    | -    |                |

(๔)

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ   |
|---|----------------------------|--|------|------|----------|------|------|------------|
|   |                            | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |            |
| <b>กองช่าง</b>  |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>                                       |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น                   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา<br>(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น                   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม   |
| นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)  | ๐                          | ๑  | ๑    | ๑    | +๑       | -    | -    | กำหนดเพิ่ม |
| รวมพนักงาน  | ๓                          | ๔  | ๔    | ๔    | -        | -    | -    |            |
| พนักงานจ้าง   |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา  | ๐                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม   |
| รวมพนักงานจ้าง  | ๓                          | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    |            |
| รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด<br>(กองช่าง)                    | ๖                          | ๗  | ๗    | ๗    | +๑       | -    | -    |            |
| <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>                                   |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</b>                              |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข)                  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม   |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข)            | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม   |
| นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)                                       | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| รวมพนักงาน  | ๔                          | ๔  | ๔    | ๔    | -        | -    | -    |            |
| พนักงานจ้าง   |                            |  |      |      |          |      |      |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| พนักงานขับรถยนต์  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |            |
| รวมพนักงานจ้าง  | ๒                          | ๒  | ๒    | ๒    | -        | -    | -    |            |
| รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด<br>(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๖                          | ๖  | ๖    | ๖    | -        | -    | -    |            |

## หน่วยตรวจสอบภายใน

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|------|------|----------|------|------|----------|
|   |                            | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| หน่วยตรวจสอบภายใน<br>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| รวมพนักงานหน่วยตรวจสอบภายใน   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| รวมพนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง<br>ทั้งสิ้น สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง,<br>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔๓                         | ๔๖   | ๔๘   | ๔๘   | +๓       | +๒   | +๒   |          |

(๕)

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเวินพระบาท

| ที่ | รายการ                                       | ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม) |               |               | หมายเหตุ |
|-----|--|-----------------------------|---------------|---------------|----------|
|     |  | ปี ๒๕๖๗                     | ปี ๒๕๖๘       | ปี ๒๕๖๙       |          |
| ๑   | เงินเดือนพนักงาน+ลูกจ้างประจำ<br>พนักงานจ้าง | ๑๑,๙๑๗,๒๓๘.๐๐               | ๑๒,๔๑๔,๔๙๘.๐๐ | ๑๒,๘๐๔,๑๓๘.๐๐ |          |
| ๒   | การประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%               | ๑,๗๘๗,๕๘๕.๗๐                | ๑,๘๖๒,๑๗๔.๗๐  | ๑,๙๒๐,๖๒๐.๗๐  |          |
| ๓.  | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น               | ๑๓,๗๐๔,๘๒๓.๗๐               | ๑๔,๒๗๖,๖๗๒.๗๐ | ๑๔,๗๒๔,๗๕๘.๗๐ |          |
|     | คิดเป็นร้อยละ                                | ๓๑.๘๓                       | ๓๑.๕๘         | ๓๑.๐๒         |          |

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน  
นายก ทด.

- ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดได้เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตาม  
รายละเอียดที่กล่าวมาแล้วนั้น มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงจากกรอบ  
ที่เสนอหรือไม่

ผู้อำนวยการกองช่าง - แจ้งเพื่อทราบ เนื่องจากมีพนักงานจ้างตามภารกิจ วิทยากร สิมมาลี  
ตำแหน่งผู้ช่วยช่างโยธา ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖  
ตามแบบ ลก.๑ หนังสือขอลาออกจากราชการ เพื่อไปทำงานบริษัทปิโตเลียมคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่  
กรุงเทพมหานคร ให้งานการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการส่งไปทง.นครพนม เพื่อขอเห็นชอบในการลาออก  
ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่ประชุม - ไม่มีผู้ใดเสนอ เห็นว่าเหตุผลที่ได้กล่าวมาเหมาะสมแล้ว จึงเห็นชอบด้วยคะแนนเป็นเอก  
ฉันท์และให้เสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ทจ.นครพนม เพื่อประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัญญาภัค ชัยชนะศรี)  
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุวิษญ์ ปุวงศ์)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายปิติธกร ชาปากดี)  
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ผู้รับรองรายงานการประชุม



ประกาศเทศบาลตำบลเวินพระบาท  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยถือปฏิบัติตามความตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

อาศัยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นต้นไป จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

(นายวันชัย พึ่งเมือง )

นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท

คำนำขึ้น  
 ข้อบังคับ  
 ประกาศ  
 ข้อสั่ง  
 ข้อสั่ง  
 ข้อสั่ง  
 ข้อสั่ง



เลขที่รับ ๕๓๒๐  
 ลงวันที่ ๑ เดือน พ.ย. พ.ศ. ๒๕๖๖  
 ผู้รับ ..... เวลา .....

ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/๑๑๘๖๕

ศาลากลางจังหวัดนครพนม  
ถนนอภิบาลบัญชา นพ. ๕๘๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรมติที่ประชุม ก.ท.จ.นครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม (ก.ท.จ.นครพนม) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณามติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลภายในเขตจังหวัดนครพนมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ก.ท.จ.นครพนม ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.ท.จ.นครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม [www.npmlocal.go.th](http://www.npmlocal.go.th) หัวข้อ "ข่าวสาร สดจ.นพ." เมนู "มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"

อนึ่ง หากเทศบาลมีเรื่องจะนำเสนอ ก.ท.จ.นครพนมพิจารณาในรอบการประชุมเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการเสนอเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ศึกษ. เศษก. พศ. โสภพครมาท.  
 ปกครองท้องถิ่น - แจ้งมติคณะกรรมการ  
 พนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ๙/๒๕๖๖  
 ส่งเรียนมาเพื่อทราบ.

ขอแสดงความนับถือ

- อ.วิจิตร -

(นายวิจิตร กิจวิรัตน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม  
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม

*(Handwritten signature)*

(นายโยชิน มีบุญ)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

*(Handwritten signature)*

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ผู้ประสานงาน (นายชิตพิงศ์ กุลภา) ๐๖ ๑๑๔๕ ๗๑๗๑



มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครพนม



แนวทางการเสนอเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาตามอำนาจหน้าที่

*(Handwritten notes)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

สรุปการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 ที่เสนอ ก.ท.จ.นครพนมที่จ.รณฯ  
 (ในการประชุม ก.ท.จ.นครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

เอกสารแนบท้ายสรุปมติ ก.ท.จ.นครพนม ๑๔  
 พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ที่  | เทศบาล            | ตำแหน่ง/ส่วนราชการ ที่เทศบาลเสนอขอ   | รายละเอียดตำแหน่ง             |                    |                            | งบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี<br>(ค่าบริหารบริหารงานบุคคล)<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖<br>(ร้อยละ) | มติ ก.ท.จ.นครพนม |
|------|-------------------|--|-------------------------------|--------------------|----------------------------|---|------------------|
|      |                   |  | กำหนด<br>ตำแหน่ง<br>เพิ่มใหม่ | ยุบเลิก<br>ตำแหน่ง | เปลี่ยน<br>แปลง<br>ตำแหน่ง |   |                  |
| ๑๔   | ทต.<br>เวินพระบาท | ตำแหน่งพนักงานเทศบาล<br>(๑) ผอ.สถานศึกษา (ศพด.) /สำนักปลัด<br>(๒) วิศวกรโยธา (ปจ./ชก.) /กองช่าง<br>ตำแหน่งพนักงานจ้าง<br>(๑) พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) /สำนักปลัด | +๒<br>+๑<br>+๒                |                    | ๒๗.๘๐<br>๓๑.๘๓             | เห็นชอบ<br>เห็นชอบ<br>เห็นชอบ ๑ อัตรา   |                  |
| สรุป |                   |  |                               |                    |                            | +๕  | +๕.๐๓            |

*[Handwritten signature]*