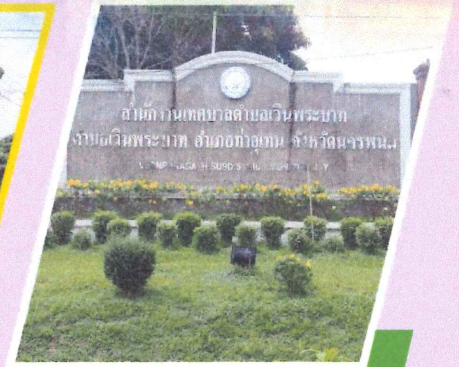


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเวียงพระบาท  
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม



## คำนำ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ 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. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....                          | ๒๔ - ๒๘ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....                        | ๒๙ - ๓๔ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....                | ๓๕ - ๓๙ |
| ๑๑.๑. 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 โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเวินพระบาท วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท และตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวินพระบาทให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บริหารงาน ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ ทุกกอง ทุกส่วน ให้ทันต่อการบริการประชาชนทั่วถึง

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ให้ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาได้ครบทุกตำแหน่ง

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานของบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

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 เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ต้องการให้พนักงานเทศบาลตลอดจนลูกจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำขอข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ต้องใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน นำจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีแผนการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราค่าจ้างในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน



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

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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



## 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
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาเรื่องสิ่งเสพติดและสุราเมามาในครัวเรือน

## 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 ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณน้อย 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

- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของการทำบัตรประกันสุขภาพและคุ้มครองจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- ประสาน รพ.สต.ในการให้บริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง
- รณรงค์ให้ประชาชนทำความสะอาดภาชนะ และจัดการสิ่งแวดล้อมที่ก่อเกิดการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- รณรงค์ให้ประชาชนบริโภคอาหารโดยคำนึงถึงความสะดวก กินร้อน ช้อนกลาง ล้างมือ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในโทษและพิษภัยของสิ่งเสพติด

#### ๕. ความต้องการ ความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนเรียนการศึกษานอกโรงเรียน และเรียนรู้ทางด้านอาชีพ เพื่อจะได้ยกระดับการศึกษาของตนเองและนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้อย่างยั่งยืน
- มีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

#### ๖. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักและหวงแหนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน พร้อมกันช่วยดูแลรักษาและแจ้งทางราชการเมื่อพบผู้กระทำความผิด จากการทิ้งเศษสิ่งเหลือใช้ในที่สาธารณะ
- ประสานแนวทางแก้ไขจากต้นเหตุที่เกิดจากกิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และหากฝ่าฝืนให้ดำเนินการตามกฎหมาย
- เทศบาล.จัดหาสถานที่ทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนในอนาคต

#### ๗. ความต้องการบริหารและการจัดการของ เทศบาลตำบล

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

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลเวินพระบาท แบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น ๗ ด้าน (ตามที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) 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

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชฎูร

- (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คำนึงและดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม( มาตรา ๖๗(๓) )
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ( มาตรา ๖๗(๒) )

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจ

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

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลสามารถที่จะทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมในทุกด้าน แต่อาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนั้น เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (swot) ได้ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท สรุปได้ ดังนี้

##### ๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความเพียงพอต่อการบริหารงานในเขตตำบลแล้ว และอนาคตจะมีการขยาย ส่วนการศึกษาเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้การบริหารจัดการมีความเข้มแข็งขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพต่อไป

นอกจากนี้ยังมีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ทำให้การวางแผนงาน การประสานงาน ตลอดจนการดำเนินงานกิจการของเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

## ๒. ด้านบุคลากร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้ขยายกรอบอัตราที่เพิ่มขึ้น มีการจัดการบริหารงานบุคคลแบบสร้างส่วน รวมทั้งกำลังขยายโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอต่อหน้าที่ในเร็ว ๆ นี้ จึงมีความพร้อมที่จะพัฒนาตำบลอย่างเต็มที่

## ๓. ด้านงบประมาณ

ถึงแม้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จะมีรายได้ที่จัดเก็บเองซึ่งมีจำนวนน้อย แต่การกระจายงบประมาณแบบมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาได้ดีและแก้ไขไปได้มาก อีกทั้งมีการประสานงานขอสนับสนุนงบประมาณลงในพื้นที่จากหน่วยงานอื่น โดยตลอด จึงไม่กระทบต่องบประมาณในส่วนของการจ่ายประจำมากนัก

## ๔. ด้านการเมือง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการตื่นตัวของผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่น มีการจัดตั้งกลุ่มการเมืองอย่างเห็นได้ชัดและสามารถนำพากลุ่มการเมืองมาพัฒนาตำบล ให้มีความเข้มแข็งปราศจากความขัดแย้งมาโดยตลอด

## ๕. ด้านเศรษฐกิจ

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีหน่วยธุรกิจขนาดกลางมาก พอสมควร เช่น ท่าทราย การสกัดและนำเข้าหินภูเขา ธุรกิจที่พัก รีสอร์ท รวมทั้งธุรกิจการค้า ตามแนวชายแดนมากมาย ประกอบกับการเกษตร การพัฒนาที่ดิน แรงงาน มีมาก โดยไม่ขาดแคลน อีกทั้งอนาคตมีการเปิดท่าเทียบเรือ

## ๖. ด้านสังคม

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มาโดยตลอด บางหมู่บ้านมีศาสนาครีสต์และมีประเพณีของหมู่บ้าน 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 มีการจัดงานมัสการรอยพระพุทธรูปบาทเวินปลา เป็นประจำทุกปีและมีแผนการสร้างรอยพระพุทธรูปจำลองเป็นสวนสาธารณะ 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 หน่วยธุรกิจในพื้นที่มี การขนทรัพยากรในพื้นที่ออกนอกโดยประชาชนได้ประโยชน์ น้อย และเกิดปัญหาสังคมอยู่บ่อยครั้ง

#### โอกาส (Opportunity) สรุปได้ ดังนี้

##### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

มีหน่วยธุรกิจตามแนวชายแดน มีการจ้างแรงงานและทำธุรกิจการค้าอยู่เสมอ ประกอบกับมีท่าเรือ ขนส่งของกรมขนส่งพาณิชย์นาวีในพื้นที่สามารถขยายการค้าได้มาก มีผลทำให้ตำบล มีโอกาสจะพัฒนาในแทบ ทุกด้านที่เกี่ยวข้อง กับทางประเทศ เพื่อนบ้าน

##### ๒. ด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มุ่งเน้นให้นำนมัสการรอยพระพุทธรูป เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด จึงเป็นโอกาสที่จะขยายธุรกิจท่องเที่ยวได้

##### ๓. ด้านที่ตั้ง

พื้นที่มีความพร้อม เป็นประตูสู่อินโดจีนและมีพื้นที่ลำนํ้าแคบที่สุดที่จะพัฒนาเป็นสะพานข้ามแม่น้ำโขง 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 ท่าทราย ท่าเรือหรืออื่น ๆ ที่อยู่ใกล้กัน

## สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

### ๑) วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เศรษฐกิจนำหน้า วัฒนธรรมตามมา เด็กเล็กคนชรา เราจะพัฒนาพร้อมกัน”

### ๒) พันธกิจ

- ๑) การพัฒนาเทศบาลให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๒) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน
- ๓) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- 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 อารมณ์ดีซึ่งศิลปะวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี 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 การรักษาสภาพสงบเรียบร้อย การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๓.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี
- ๓.๖ การส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- ๔.๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ
  - ๔.๑.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ 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 ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### กลยุทธ์

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

## ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบลน่าอยู่

### กลยุทธ์

- ๑.๑ การสาธารณสุขและอนามัยชุมชน
- ๑.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อม ควบคุมพิษ
- 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 ตลอดจนพนักงานจ้างต่างๆ ทุกคน เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของเทศบาลตำบลเวินพระบาท อีกทั้งจะพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและชุมชนให้ได้มากที่สุด

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนคนในชุมชนเข้าสู่กระบวนการ การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารและระบบการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความรู้และพัฒนากการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่สภาเทศบาลตำบลเวินพระบาท สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเวินพระบาทและประชาธิปไตย ในระดับชุมชน

๑.๓ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สนับสนุนให้มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการหมู่บ้านฯ ประชาชนและเทศบาลตำบลเวินพระบาททำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับให้คนในตำบลเวินพระบาทมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายในระดับต่างๆ ในชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านฯ ในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับยาเสพติดที่เป็นโทษกับเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ รวมถึงให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกับเทศบาลตำบลเวินพระบาทและส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาคเอกชน มูลนิธิ และองค์กรอิสระอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานและการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล พนักงานและลูกจ้างต่างๆของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อความโปร่งใสและถูกต้อง



๑๕. สนับสนุนและพัฒนาในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมอุปกรณ์และสถานที่ ให้ความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสถานะของคนในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักทฤษฎีใหม่

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ของตัวเองรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับตัวเองและคนในชุมชน เพื่อสร้างความอบอุ่นและความรักสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน

## ๓. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึง เช่น ถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังภายในเขตตำบลเวินพระบาทถือเป็นเรื่องที่สำคัญเร่งด่วนที่จำเป็นต้องรีบแก้ไข เพราะที่ผ่านมาเป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่พี่น้องประชาชนอย่างกว้างขวาง

๓.๓ สนับสนุนให้คนในเขตตำบลเวินพระบาทได้มีน้ำไว้เพื่อการบริโภค ที่สะอาดตามมาตรฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓.๔ จัดให้มีระบบและอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอและเหมาะสม

## ๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และการเสียสละในการร่วมคิด ร่วมทำการและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองของประชาชนในชุมชน

๔.๒ สนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนให้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนของตัวเอง เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ได้ตรงประเด็น

## ๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเวินพระบาท ให้ความสำคัญพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางวิชาการที่จะสามารถนำไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา การกีฬา การเรียนรู้นอกสถานที่ สนับสนุนวัสดุ สื่อการเรียนการสอนพร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันให้เพียงพอ พร้อมเน้นความสะอาดและความปลอดภัยแก่นักเรียน

๕.๒ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมประเพณีตามวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยงานรัฐพิธีต่างๆ เช่น งานวัน ๕ ธันวาคมหาราช วัน ๑๒ สิงหาคมหาราชนี้ 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 และการดูแลสุขภาพสุขภาพ 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 จากระบบซี เป็นระบบแท่ง 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 อัตรา 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 ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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)                                                                                                                                                                                                                                                   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ระบบแท่ง                                                                                                                                                                                             | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b><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 | <b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b><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 |          |
| <b>๒.กองคลัง</b><br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ<br>๒.๔ งานธุรการ                                                                                                                                                    | <b>๒.กองคลัง</b><br>- ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๒.๓ งานพัฒนารายได้<br>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป                                             |          |
| <b>๓.กองช่าง</b><br>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร<br>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง<br>๓.๓ งานสำรวจ<br>๓.๔ งานธุรการ                                                                                                                                                    | <b>๓.กองช่าง</b><br>- ฝ่ายการโยธา<br>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง<br>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ<br>๓.๓ งานสาธารณูปโภค<br>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป                                                                                            |          |



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

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้ เทศบาลตำบลเวินพระบาทวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

### โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

| ส่วนราชการ                                              | กรอบ<br>อัตรา<br><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         | -        | -         | -         |                |
| <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<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        | รอดังสรรจากกรม |
| <b>รวมพนักงาน</b>                                       | <b>๑๒</b>                      | <b>๑๒</b>                                                      | <b>๑๔</b> | <b>๑๔</b> | <b>-</b> | <b>+๒</b> | <b>+๒</b> |                |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                     |                                |                                                                |           |           |          |           |           |                |
| นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน                          | ๑                              | ๑                                                              | ๑         | ๑         | -        | -         | -         |                |
| <b>รวมลูกจ้างประจำ</b>                                  | <b>๑</b>                       | <b>๑</b>                                                       | <b>๑</b>  | <b>๑</b>  | <b>-</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>  |                |



| ส่วนราชการ                                                       | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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 (ขับรถยนต์ส่วนบุคคล)                            | 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+สก.+ พนักงานจ้าง<br/>สำนักงานปลัด</b> | <b>๒๒</b>                  | <b>๒๓</b>                                              | <b>๒๕</b> | <b>๒๕</b> | <b>+๑</b> | <b>+๒</b> | <b>+๒</b> |            |
| <b>กองคลัง</b>                                                   |                            |                                                        |           |           |           |           |           |            |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</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>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |          |          | เพิ่ม/ลด  |          |          | หมายเหตุ   |
|--------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|
|                                            |                            | ๒๕๖๗                                                         | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     |            |
| <b>กองช่าง</b>                             |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>              |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| ผู้อำนวยการกองช่าง                         |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| ( นักบริหารงานช่าง ) ระดับต้น              | ๑                          | ๑                                                            | ๑        | ๑        | -         | -        | -        |            |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา                         |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น                | ๑                          | ๑                                                            | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                       | ๐                          | ๑                                                            | ๑        | ๑        | +๑        | -        | -        | กำหนดเพิ่ม |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                      | 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> | <b>๖</b>                   | <b>๗</b>                                                     | <b>๗</b> | <b>๗</b> | <b>+๑</b> | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>(กองช่าง)</b>                           |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>          |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| <b>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</b>     |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข                    |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| (นักบริหารงานสาธารณสุข)                    | ๑                          | ๑                                                            | ๑        | ๑        | -         | -        | -        | ว่างเดิม   |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข              |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |
| (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> | <b>๖</b>                   | <b>๖</b>                                                     | <b>๖</b> | <b>๖</b> | <b>-</b>  | <b>-</b> | <b>-</b> |            |
| <b>(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</b>        |                            |                                                              |          |          |           |          |          |            |

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

| ส่วนราชการ                                                                                                                | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี |           |           | เพิ่ม/ลด  |           |           | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
|                                                                                                                           |                            | ๒๕๖๗                                                         | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      |          |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                                                                                                  |                            |                                                              |           |           |           |           |           |          |
| 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

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

| ที่                                 | ชื่อสายงาน                                | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |           | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วง 3 ปี |      |      |          | อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น |        |        |         | ค่าใช้จ่ายรวม                                  |         |                |           | หมายเหตุ  |  |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|------------------|------------------|----------------|-----------|----------------------|-------------------------------------------------|------|------|----------|--------------------------|--------|--------|---------|------------------------------------------------|---------|----------------|-----------|-----------|--|
|                                     |                                           |                  |                  | ปัจจุบัน (1)   |           |                      | อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วง 3 ปี |      |      |          | อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น |        |        |         | ค่าใช้จ่ายรวม                                  |         |                |           |           |  |
|                                     |                                           |                  |                  | จำนวน          | เงินเดือน |                      | 2567                                            | 2568 | 2569 | เพิ่ม/ลด | 2567                     | 2568   | 2569   | 2567    | 2568                                           | 2569    | (4)            |           |           |  |
| 1                                   | ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)     | กลาง             | 1                | 0              | 548,040   | 168,000              | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | 19,680 | 19,680 | 19,680  | 735,400                                        | 2568    | 2569           | 775,080   | ว่างเดิม  |  |
| 2                                   | รองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)  | ต้น              | 1                | 1              | 462,240   | 42,000               | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 13,320  | 15,240                                         | 15,720  | 517,560        | 532,800   | 548,520   |  |
| สำนักปลัดเทศบาล                     |                                           |                  |                  |                |           |                      |                                                 |      |      |          |                          |        |        |         |                                                |         |                |           |           |  |
| 1                                   | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)     | ต้น              | 1                | 1              | 422,640   | 42,000               | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 13,080  | 13,200                                         | 13,320  | 477,720        | 490,920   | 504,240   |  |
| 2                                   | หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)      | ต้น              | 1                | 1              | 442,320   | 18,000               | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 13,200  | 13,440                                         | 14,160  | 473,520        | 486,960   | 501,120   |  |
| 3                                   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                  | ป.ค./ช.ค.        | 1                | 1              | 245,280   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 8,400   | 8,880                                          | 8,640   | 253,680        | 262,560   | 271,200   |  |
| 4                                   | นิติกร                                    | ป.ค./ช.ค.        | 1                | 1              | 226,080   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 7,680   | 7,680                                          | 7,800   | 233,760        | 241,440   | 249,240   |  |
| 5                                   | นักวิชาการศึกษา                           | ป.ค./ช.ค.        | 1                | 1              | 369,480   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 13,080  | 13,440                                         | 13,320  | 382,560        | 396,000   | 409,320   |  |
| 6                                   | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย                 | ป.ค./ช.ค.        | 1                | 1              | 349,320   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 13,320  | 13,440                                         | 13,320  | 362,640        | 376,080   | 389,400   |  |
| 7                                   | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                     | ป.จ./ช.จ.        | 1                | 1              | 189,600   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 9,240   | 8,880                                          | 900     | 198,840        | 207,720   | 208,620   |  |
| 8                                   | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย      | ป.จ./ช.จ.        | 1                | 1              | 234,960   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 9,360   | 9,960                                          | 10,200  | 244,320        | 254,280   | 264,480   |  |
| 9                                   | เจ้าพนักงานธุรการ                         | ป.จ./ช.จ.        | 1                | 1              | 138,120   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 5,400   | 6,120                                          | 600     | 143,520        | 149,640   | 150,240   |  |
| 10                                  | ครูผู้ดูแลเด็ก 3 อัตรา                    | ครู              | 3                | 3              | -         | -                    | 3                                               | 3    | 3    | -        | -                        | -      | -      | -       | -                                              | -       | ใช้เงินอุดหนุน |           |           |  |
| 11                                  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก             | -                | 2                | 0              | -         | -                    | 0                                               | 2    | 2    | -        | +2                       | -      | +2     | -       | รอจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ |         |                |           |           |  |
|                                     | ลูกจ้างประจำ                              |                  |                  |                |           |                      |                                                 |      |      |          |                          |        |        |         |                                                |         |                |           |           |  |
| 1                                   | นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ 2 | กลุ่มสนับสนุน    | 1                | 1              | 308,040   | 0                    | 1                                               | 1    | 1    | -        | -                        | -      | -      | 3,600   | 12,120                                         | 12,600  | 311,640        | 323,760   | 336,360   |  |
| รวมพนักงาน+พนักงานครู +ลูกจ้างประจำ |                                           |                  |                  | 17             | 14        | 3,936,120            | 270,000                                         | 15   | 17   | 17       | -                        | +2     | -      | 129,360 | 142,080                                        | 130,260 | 4,335,480      | 4,477,560 | 4,607,820 |  |

(25)

| ที่ | ชื่อรายงาน                                            | ระดับ | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ |              | เงินประจำตำแหน่ง | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นับ 3 ปี |                                        |           | อัตรากำลังคน |          |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น |         |         | ค่าใช้จ่ายรวม  |           |           | หมายเหตุ   |      |
|-----|-------------------------------------------------------|-------|-------|----------------|--------------|------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|-----------|--------------|----------|------|------------------------|---------|---------|----------------|-----------|-----------|------------|------|
|     |                                                       |       |       | จำนวน          | ปัจจุบัน (1) |                  | (2)                                    | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นับ 3 ปี |           |              | เพิ่ม/ลด |      |                        | (3)     |         |                | (4)       |           |            |      |
|     |                                                       |       |       |                |              |                  |                                        | จำนวน                                  | เงินเดือน | 2567         | 2568     | 2569 | 2567                   | 2568    | 2569    | 2567           | 2568      | 2569      |            | 2567 |
|     |                                                       |       |       |                |              |                  |                                        |                                        |           |              |          |      |                        |         |         |                |           |           |            |      |
|     | สำนักปลัดเทศบาล                                       |       |       |                |              |                  |                                        |                                        |           |              |          |      |                        |         |         |                |           |           |            |      |
|     | พนักงานจ้างตามภารกิจ                                  |       |       |                |              |                  |                                        |                                        |           |              |          |      |                        |         |         |                |           |           |            |      |
| 1   | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย 2 อัตรา                             | -     | 2     | 2              | -            | -                | 2                                      | 2                                      | 2         | -            | -        | -    | -                      | -       | -       | ใช้เงินอุดหนุน |           |           |            |      |
| 2   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                              | -     | 1     | 1              | 192,564      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | -            | -        | -    | 7,800                  | 8,040   | 8,400   | 200,364        | 208,404   | 216,804   |            |      |
| 3   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย           | -     | 1     | 1              | 176,340      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | -            | -        | -    | 7,080                  | 7,440   | 7,440   | 183,420        | 190,860   | 198,300   |            |      |
| 4   | พนักงานขับรถขนขยะ (ขับรถส่วนกลาง)                     | -     | 1     | 1              | 174,600      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | -            | -        | -    | 7,080                  | 7,320   | 7,320   | 181,680        | 189,000   | 196,320   |            |      |
| 5   | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                                 | -     | 1     | 1              | 177,120      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | -            | -        | -    | 7,080                  | 7,440   | 7,440   | 184,200        | 191,640   | 199,080   |            |      |
|     | พนักงานจ้างทั่วไป                                     |       |       |                |              |                  |                                        |                                        |           |              |          |      |                        |         |         |                |           |           |            |      |
| 1   | คนงานทั่วไป                                           | -     | 1     | 1              | 108,000      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | -            | -        | -    | -                      | -       | -       | 108,000        | 108,000   | 108,000   |            |      |
| 2   | พนักงานดับเพลิง 1 อัตรา                               | -     | 2     | 0              | 108,000      | -                | 1                                      | 1                                      | 1         | +            | -        | -    | -                      | -       | -       | 108,000        | 108,000   | 108,000   | กำหนดเพิ่ม |      |
|     | รวมพนักงานจ้าง                                        |       | 9     | 7              | 936,624      | 0                | 8                                      | 8                                      | 8         | +            | +        | -    | 29,040                 | 30,240  | 30,600  | 965,664        | 995,904   | 1,026,504 |            |      |
|     | รวมทั้งสิ้น (ของพนักงาน+ครู+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง) |       | 26    | 21             | 4,872,744    | 270,000          | 23                                     | 25                                     | 25        | +            | +        | +    | 158,400                | 172,320 | 160,860 | 5,409,144      | 5,581,464 | 5,742,324 |            |      |



| ที่ | ชื่อสายงาน                                          | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |              | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องให้ในช่วง 3 ปี |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น<br>(3) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม<br>(4) |           |           | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------------------------|------------------|------------------|----------------|--------------|----------------------|-----------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|----------------------|-----------|-----------|----------|
|     |                                                     |                  |                  | จำนวน          | ปัจจุบัน (1) |                      | 2567                                          | 2568 | 2569 | 2567                     | 2568 | 2569 | 2567                          | 2568   | 2569   | 2567                 | 2568      | 2569      |          |
|     | <b>กองคลัง</b>                                      |                  |                  |                |              |                      |                                               |      |      |                          |      |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1   | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)            | ต้น              | 1                | 1              | 448,920      | 42,000               | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 13,320                        | 13,320 | 15,240 | 504,240              | 517,560   | 532,800   |          |
| 2   | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)      | ต้น              | 1                | 1              | 435,720      | 18,000               | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 13,200                        | 13,320 | 13,320 | 466,920              | 480,240   | 493,560   |          |
| 3   | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                             | ชำนาญการ         | 1                | 1              | 416,160      | 0                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 13,080                        | 13,080 | 13,200 | 429,240              | 442,320   | 455,520   |          |
| 4   | นักวิชาการพัสดุ                                     | ปก./ชก.          | 1                | 1              | 185,040      | 0                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 9,600                         | 8,640  | 7,560  | 194,640              | 203,280   | 210,840   |          |
| 5   | นักวิชาการเงินและบัญชี                              | ปก./ชก.          | 1                | 0              | 355,320      | 0                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 12,000                        | 12,000 | 12,000 | 367,320              | 379,320   | 391,320   | ว่างเดิม |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                         |                  |                  |                |              |                      |                                               |      |      |                          |      |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                   | -                | 1                | 1              | 198,240      | -                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 7,920                         | 8,280  | 8,280  | 206,160              | 214,440   | 222,720   |          |
| 2   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                     | -                | 1                | 1              | 167,280      | -                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 6,720                         | 6,960  | 7,320  | 174,000              | 180,960   | 188,280   |          |
| 3   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                             | -                | 1                | 1              | 163,752      | -                    | 1                                             | 1    | 1    | -                        | -    | -    | 6,600                         | 6,840  | 6,840  | 170,352              | 177,192   | 184,032   |          |
|     | <b>รวมทั้งสิ้น (ของพนักงาน+พนักงานจ้าง กองคลัง)</b> |                  | 8                | 7              | 2,370,432    | 60,000               | 8                                             | 8    | 8    | -                        | -    | -    | 82,440                        | 83,440 | 83,760 | 2,512,872            | 2,595,312 | 2,679,072 |          |

| ที่                                          | ชื่อสายงาน                            | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |                | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราค่าแห่งที่กล่าว<br>จะต้องขึ้นช่วง 3 ปี |      |      | อัตราค่าเดิม/ลด |      |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น<br>(3) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม<br>(4) |           |           | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------------|---------------------------------------------|------|------|-----------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|----------------------|-----------|-----------|----------|
|                                              |                                       |                  |                  | จำนวน          | ปีปัจจุบัน (1) |                      | 2567                                        | 2568 | 2569 | 2567            | 2568 | 2569 | 2567                          | 2568   | 2569   | 2567                 | 2568      | 2569      |          |
|                                              | กองช่าง                               |                  |                  |                |                |                      |                                             |      |      |                 |      |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1                                            | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น              | 1                | 1              | 531,360        | 42,000               | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 17,520                        | 18,000 | 18,000 | 590,880              | 608,880   | 626,880   |          |
| 2                                            | หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)     | ต้น              | 1                | 0              | 393,600        | 18,000               | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 13,620                        | 13,620 | 13,620 | 425,220              | 438,840   | 452,460   | ว่าง     |
| 3                                            | วิศวกรโยธา                            | ป.ก./ช.ก.        | 1                | 0              | 355,320        | 0                    | 1                                           | 1    | 1    | +1              | -    | -    | 12,000                        | 12,000 | 12,000 | 367,320              | 379,320   | 391,320   | ตามหลัก  |
| 4                                            | นายช่างโยธา                           | ป.ง./ช.ง.        | 1                | 1              | 143,520        | 0                    | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 6,120                         | 6,000  | 6,000  | 149,640              | 155,640   | 161,640   |          |
|                                              | พนักงานจ้างตามภารกิจ                  |                  |                  |                |                |                      |                                             |      |      |                 |      |      |                               |        |        |                      |           |           |          |
| 1                                            | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ              | -                | 1                | 1              | 156,912        | -                    | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 6,360                         | 6,600  | 6,600  | 163,272              | 169,872   | 176,472   |          |
| 2                                            | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                   | -                | 1                | 1              | 172,200        | -                    | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 6,960                         | 7,200  | 7,200  | 179,160              | 186,360   | 193,560   |          |
| 3                                            | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                    | -                | 1                | 0              | 138,000        | -                    | 1                                           | 1    | 1    | -               | -    | -    | 5,520                         | 5,760  | 5,760  | 143,520              | 149,280   | 155,040   | ว่าง     |
| รวมทั้งสิ้น (ของพนักงาน+พนักงานจ้าง กองช่าง) |                                       |                  |                  | 7              | 4              | 1,890,912            | 7                                           | 7    | 7    | +1              | 0    | 0    | 68,100                        | 69,180 | 69,180 | 2,019,012            | 2,088,192 | 2,157,372 |          |



| ที่                                                | ชื่อสายงาน                 | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่<br>ปัจจุบัน (1) |                | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง<br>(2) | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้นับรวม 3 ปี |      |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |        |        | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น<br>(3) |         |           |           | ค่าใช้จ่ายรวม<br>(4) |           |           |           | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------|----------------------------|------------------|------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-----------------------------------------------|------|------|------|--------------------------|------|--------|--------|-------------------------------|---------|-----------|-----------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
|                                                    |                            |                  |                  | จำนวน                          | ปี<br>ปัจจุบัน |                             | 2567                                          | 2568 | 2569 | 2567 | 2568                     | 2569 | 2567   | 2568   | 2569                          | 2567    | 2568      | 2569      |                      |           |           |           |          |
|                                                    |                            |                  |                  |                                |                |                             |                                               |      |      |      |                          |      |        |        |                               |         |           |           |                      |           |           |           |          |
|                                                    | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |                  |                  |                                |                |                             |                                               |      |      |      |                          |      |        |        |                               |         |           |           |                      |           |           |           |          |
| 1                                                  | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข    | ต้น              | 1                | 0                              | 393,600        | 42,000                      | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 13,620 | 13,620 | 13,620                        | 449,220 | 462,840   | 476,460   | 449,220              | 462,840   | 476,460   | ว่างเดิม  |          |
| 2                                                  | หัวหน้าบริหารงานสาธารณสุข  | ต้น              | 1                | 0                              | 393,600        | 18,000                      | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 13,620 | 13,620 | 13,620                        | 425,220 | 438,840   | 452,460   | 425,220              | 438,840   | 452,460   | ว่างเดิม  |          |
| 3                                                  | นักวิชาการสุขาภิบาล        | ป.ก./ช.ก.        | 1                | 1                              | 199,200        | 0                           | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 8,280  | 7,080  | 7,680                         | 207,480 | 214,560   | 222,240   | 207,480              | 214,560   | 222,240   |           |          |
| 4                                                  | นักวิชาการสาธารณสุข        | ป.ก./ช.ก.        | 1                | 1                              | 323,760        | 0                           | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 12,600 | 12,960 | 13,320                        | 336,360 | 349,320   | 362,640   | 336,360              | 349,320   | 362,640   |           |          |
|                                                    | พนักงานจ้างตามภารกิจ       |                  |                  |                                |                |                             |                                               |      |      |      |                          |      |        |        |                               |         |           |           |                      |           |           |           |          |
| 1                                                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ   | -                | 1                | 1                              | 162,948        | -                           | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 6,600  | 6,840  | 6,840                         | 169,548 | 176,388   | 183,228   | 169,548              | 176,388   | 183,228   |           |          |
| 2                                                  | พนักงานขับรถยนต์           | -                | 1                | 1                              | 157,452        | -                           | 1                                             | 1    | 1    | -    | -                        | -    | 6,840  | 6,600  | 6,600                         | 164,292 | 170,892   | 177,492   | 164,292              | 170,892   | 177,492   |           |          |
| รวมทั้งสิ้น (ของพนักงาน+พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ) |                            |                  |                  | 6                              | 4              | 1,630,560                   | 60,000                                        | 6    | 6    | 6    | -                        | -    | -      | 61,560 | 60,720                        | 61,680  | 1,752,120 | 1,812,840 | 1,874,520            | 1,752,120 | 1,812,840 | 1,874,520 |          |

| ที่ | ชื่อสายงาน                           | ระดับ<br>ตำแหน่ง                                                  | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |                           | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | อัตราตำแหน่งที่คิดว่า<br>จะต้องใช้ในช่วง 3 ปี |      |      |      | อัตราค่าจ้างคน<br>เพิ่ม/ลด |      |         | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น<br>(2) |         |               | ค่าใช้จ่ายรวม<br>(3) |               |               | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|---------------------------|----------------------|-----------------------------------------------|------|------|------|----------------------------|------|---------|-------------------------------|---------|---------------|----------------------|---------------|---------------|----------|
|     |                                      |                                                                   |                  | จำนวน          | ปัจจุบัน (1)<br>เงินเดือน |                      | 2567                                          | 2568 | 2569 | 2567 | 2568                       | 2569 | 2567    | 2568                          | 2569    |               |                      |               |               |          |
|     |                                      |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         |               |                      |               |               |          |
|     | หน่วยตรวจสอบภายใน                    |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         |               |                      |               |               |          |
| 1   |                                      | นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>(รวมทั้งสิ้นของ นักวิชาการตรวจสอบภายใน) | ปก/ชก.           | 1              | 1                         | 311,970              | 0                                             | 1    | 1    | 1    | -                          | -    | -       | 12,120                        | 12,600  | 14,160        | 324,090              | 336,690       | 350,850       |          |
|     |                                      |                                                                   |                  | 1              | 1                         | 311,790              | -                                             | 1    | 1    | 1    | -                          | -    | -       | 12,120                        | 12,600  | 14,160        | 324,090              | 336,690       | 350,850       |          |
|     |                                      |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         |               |                      |               |               |          |
|     | รวมทั้งสิ้น 4 ส่วนราชการ             |                                                                   | 48               | 37             | 11,076,438                | 450,000              | 45                                            | 47   | 47   | +2   | +2                         | +2   | 382,620 | 397,260                       | 389,640 | 11,909,238.00 | 12,306,498.00        | 12,696,138.00 |               |          |
|     | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%      |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         |               | 1,786,386.00         | 1,845,975.00  | 1,904,421.00  |          |
|     | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น       |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         |               | 13,580,624.00        | 14,152,473.00 | 14,600,559.00 |          |
|     | คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี |                                                                   |                  |                |                           |                      |                                               |      |      |      |                            |      |         |                               |         | 31.83         | 31.58                | 31.02         |               |          |

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (ให้ใช้ข้อบัญญัติ/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

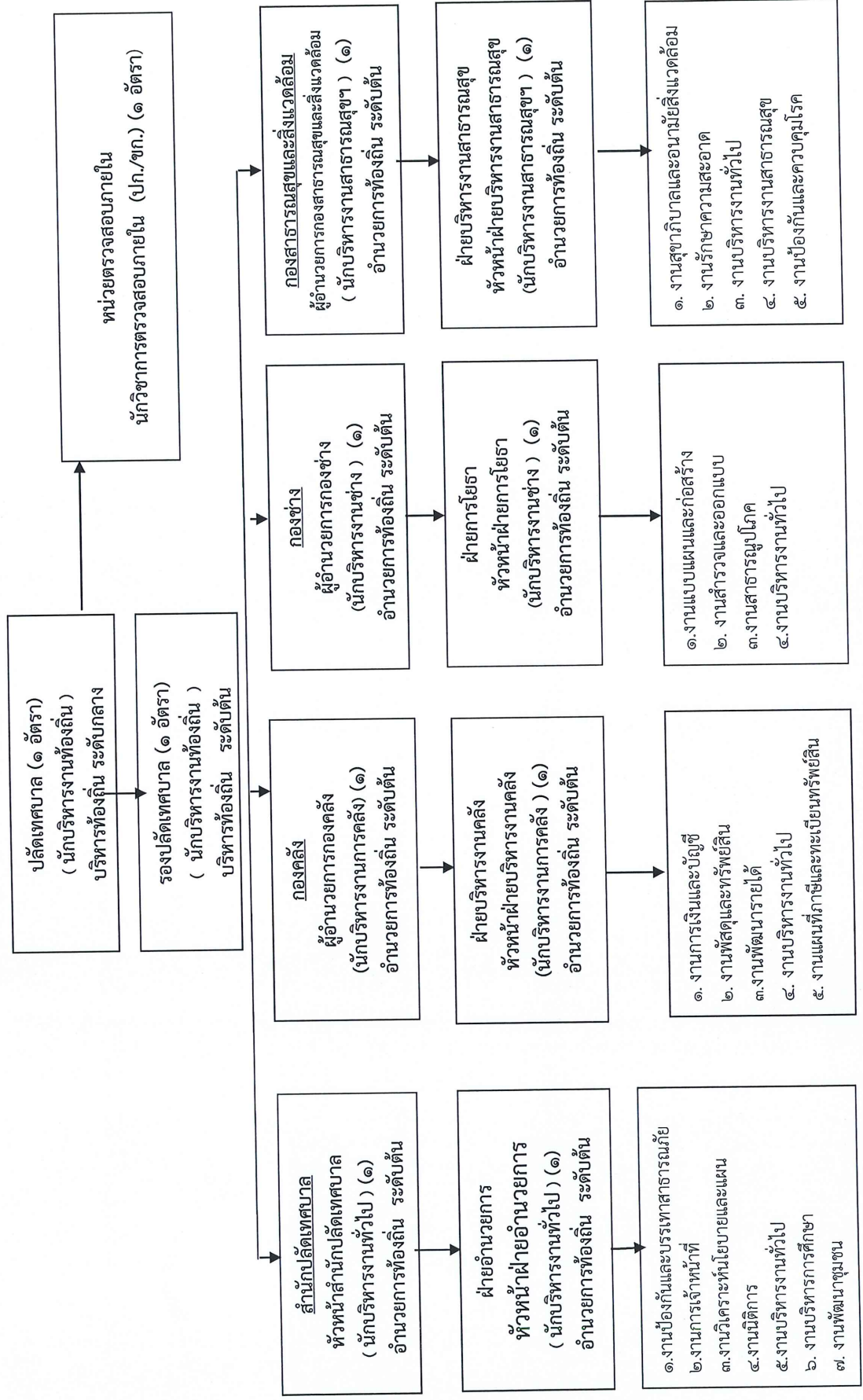
ปี 2567 13,704,823.70 X 100 = 31.83      ปี 2568 14,276,672.70 X 100 = 31.58      ปี 2569 14,724,758.70 X 100 = 31.02

43,050,000      45,202,500      47,462,625

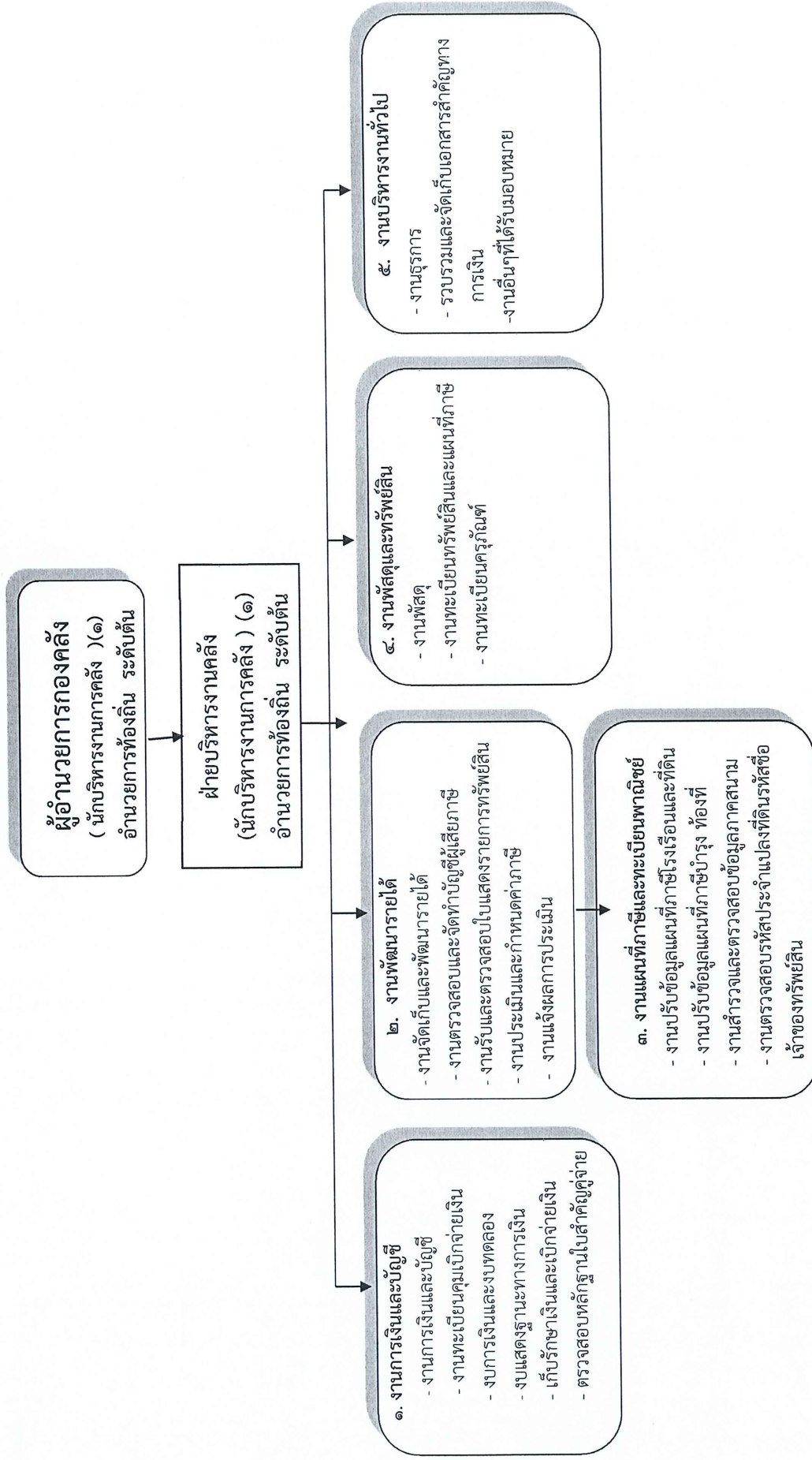


# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียงพระบาท



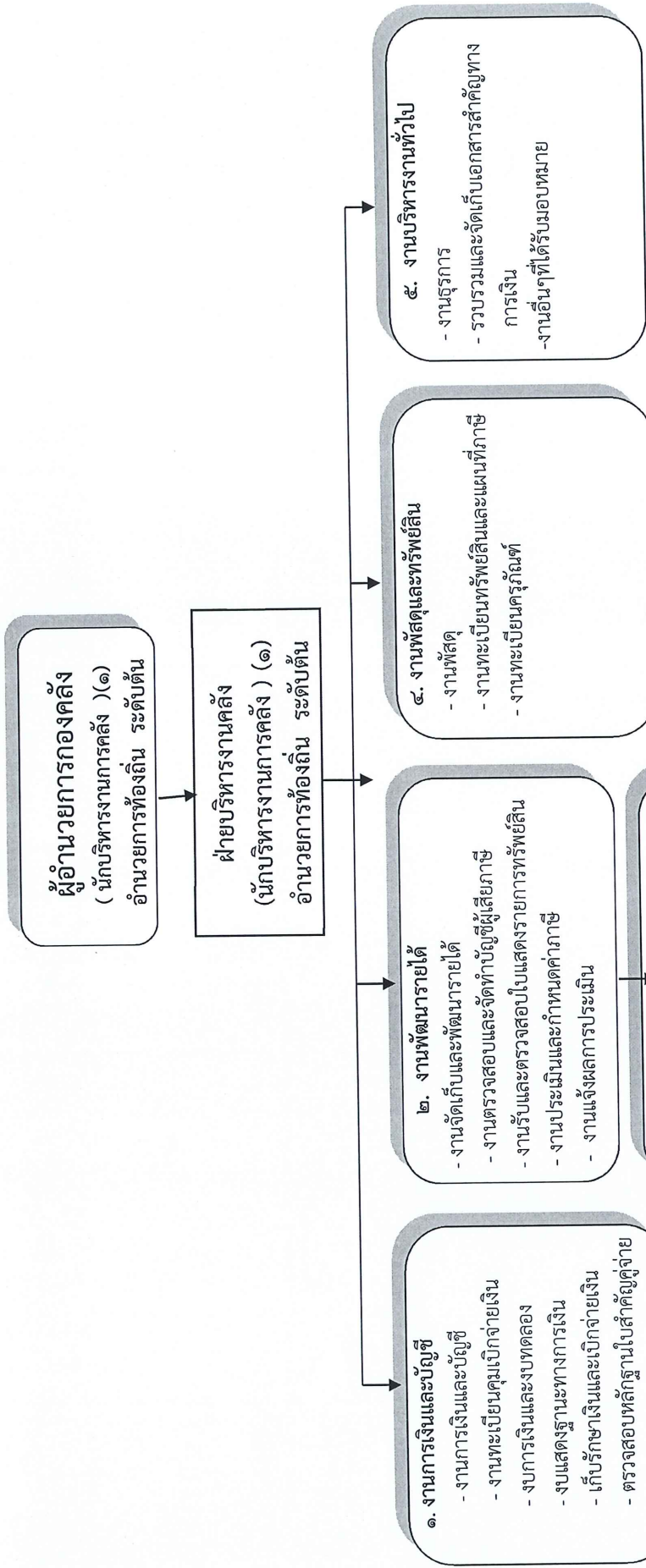
## โครงสร้างของกองคลัง



| ระดับ | อำนาจการต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ     | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำลังทั้งหมด |
|-------|-------------|---------------|----------|----------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| จำนวน | ๒           | -             | ๑        | ๒              | -      | -        | -          | ๓                 | -                 | ๘                    |
|       |             |               |          | ๑ อัตรา (ว่าง) |        |          |            |                   |                   | ๑ อัตรา (ว่าง)       |

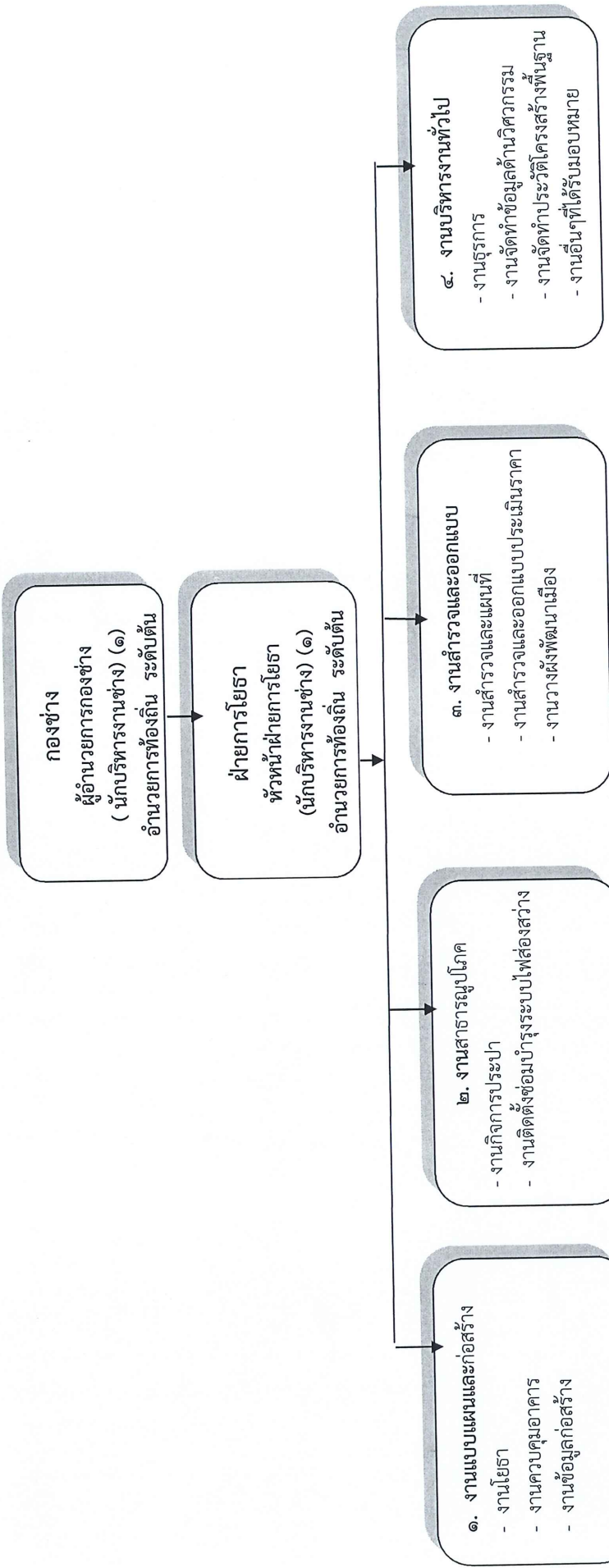


## โครงสร้างของกองคลัง



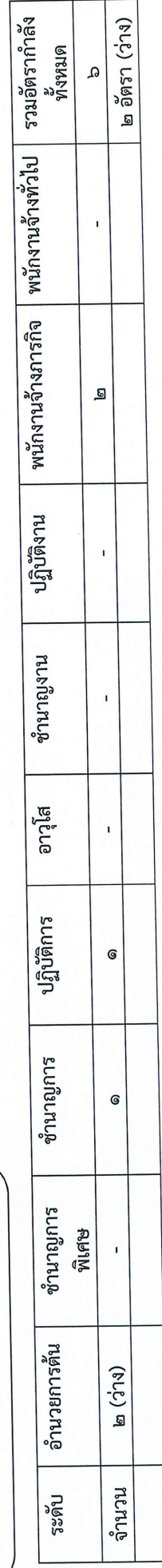
| ระดับ | อำนาจการต้น | จำนวนการพิเศษ | จำนวนการ | ปฏิบัติการ     | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำลังทั้งหมด |
|-------|-------------|---------------|----------|----------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| จำนวน | ๒           | -             | ๑        | ๒              | -      | -        | -          | ๓                 | -                 | ๕                    |
|       |             |               |          | ๑ อัตรา (ว่าง) |        |          |            |                   |                   | ๑ อัตรา (ว่าง)       |

## โครงสร้างของกองช่าง

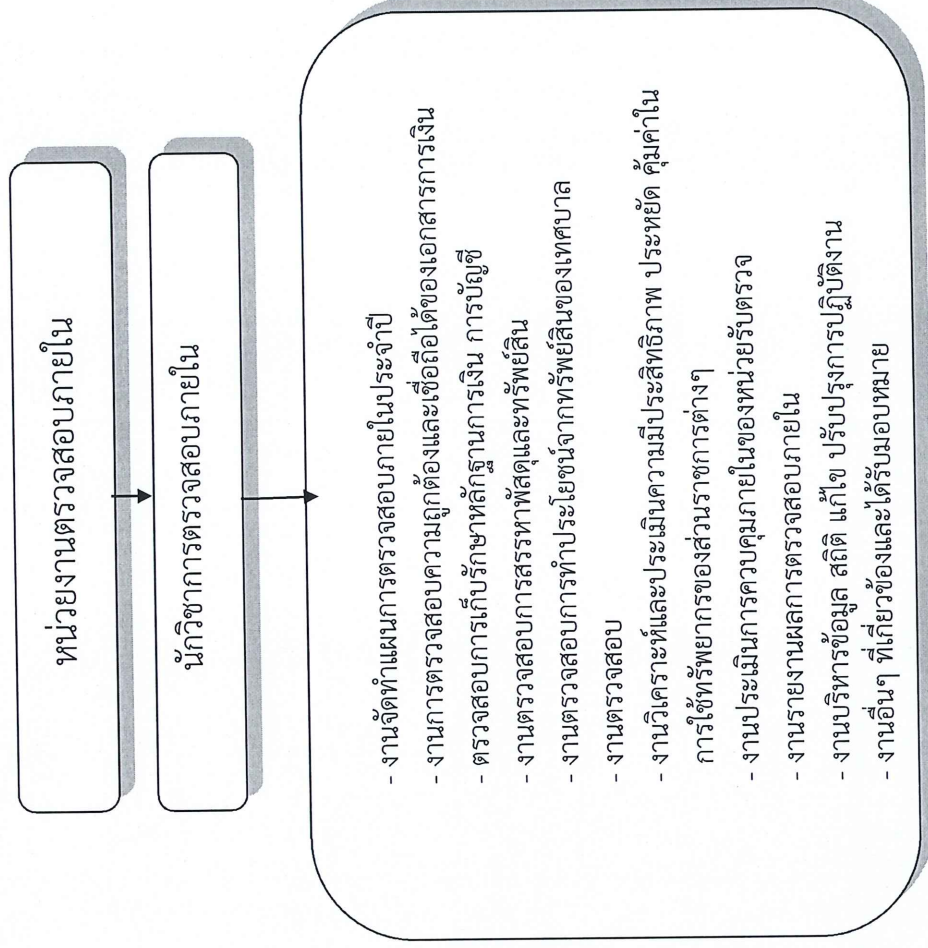


| ระดับ | อำนาจการต้น         | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ   | พนักงานจ้างทั่วไป | รวมอัตรากำลังทั้งหมด                         |
|-------|---------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|---------------------|-------------------|----------------------------------------------|
| จำนวน | ๒<br>๑ อัตรา (ว่าง) | -             | -        | ๑          | -      | -        | ๑          | ๓<br>๑ อัตรา (ว่าง) | -                 | ๗<br>๒ อัตรา (ว่าง)<br>กำหนดเพิ่ม<br>๑ อัตรา |





## โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



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



# 11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(36)

## สำนักงานปลัดเทศบาล

| ลำดับ | ชื่อ-นามสกุล                | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม |                                                   |               | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                                                   |               | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ | หมายเหตุ  |
|-------|-----------------------------|---------|--------------------|---------------------------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------------------------------|---------------|-----------|------------------|------------------------------|-----------|
|       |                             |         | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                           | ระดับ         | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                           | ระดับ         |           |                  |                              |           |
| 1     | -                           |         | 19-2-00-1101-001   | นักบริหารงานเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)      | กลาง          | 19-2-00-1101-001   | นักบริหารงานเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)      | กลาง          | -         | 7,000            | 7,000                        | ว่าง      |
| 2     | นายสันทร ขาปกดี             | ป.โท    | 19-2-00-1101-002   | นักบริหารงานเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)      | ต้น           | 19-2-00-1101-002   | นักบริหารงานเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)      | ต้น           | 38,520    | 3,500            | -                            |           |
|       |                             |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
|       |                             |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
|       |                             |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
| 3     | นางสาวสุพิชญ์ ปวงค์         | ป.โท    | 19-2-01-2101-001   | หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น           | 19-2-01-2101-001   | หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น           | 35,220    | 3,500            | -                            |           |
| 4     | นายสุริยกันต์ ดีโคตร        | ป.โท    | 19-2-01-2101-002   | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป)       | ต้น           | 19-2-01-2101-002   | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป)       | ต้น           | 36,860    | 1,500            | -                            |           |
|       |                             |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
| 5     | นางสาวอรพัญญ์ ชนะพจน์       | ป.ตรี   | 19-2-01-3103-001   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>นิติกร                | ป.ก./ช.ก.     | 19-2-01-3103-001   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>นิติกร                | ป.ก./ช.ก.     | 20,440    | -                | -                            |           |
| 6     | นางสาววิดา พาทรม            | ป.ตรี   | 19-2-01-3105-001   | นิติกร                                            | ป.ก./ช.ก.     | 19-2-01-3105-001   | นิติกร                                            | ป.ก./ช.ก.     | 18,840    | -                | -                            |           |
| 7     | นายภูวนิช ทัตศรี            | 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     | นายโรจน์ มีสูงเนิน          | ป.โท    | 19-2-01-3810-001   | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                      | ป.ก./ช.ก.     | 19-2-01-3810-001   | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                      | ป.ก./ช.ก.     | 29,110    | -                | -                            |           |
| 9     | นายประจวบ เรืองนุช          | ป.ตรี   | 19-2-01-4801-001   | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                             | ป.ง./ช.ง.     | 19-2-01-4801-001   | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                             | ป.ง./ช.ง.     | 15,800    | -                | -                            |           |
| 10    | จำเริญอภิสวัสดิ์ รัชชา      | ป.ตรี   | 19-8-01-4805-001   | จงมืองกันและบรรเทาสาธารณภัย                       | ป.ง./ช.ง.     | 19-8-01-4805-001   | จงมืองกันและบรรเทาสาธารณภัย                       | ป.ง./ช.ง.     | 19,580    | -                | -                            | จัดสรร    |
| 11    | นางรัชณี สีนปัญญาศิริ       | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-005   | ครู ชำนาญการ                                      | คศ.2          | 19-2-01-6600-005   | ครู ชำนาญการ                                      | คศ.2          | 31,580    | -                | -                            | จัดสรร    |
| 12    | นางชนกานต์ คำแสน            | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-003   | ครู                                               | คศ.1          | 19-2-01-6600-003   | ครู                                               | คศ.1          | 26,040    | -                | -                            | จัดสรร    |
| 13    | นางสาวสุภาพร ศาลาด          | ป.ตรี   | 19-2-01-6600-004   | ครู                                               | คศ.1          | 19-2-01-6600-004   | ครู                                               | คศ.1          | 24,520    | -                | -                            | จัดสรร    |
| 14    | -                           | -       |                    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                     |               |                    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                     |               |           |                  | จัดสรรและงบประมาณจากกรม      |           |
|       | อุกฉิงประอ่า                |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
| 1     | นางสาวปัญญาภักดิ์ ชัยชนะศรี | ป.ตรี   | ลก-001             | นักทรัพยากรบุคคล                                  | กลุ่มสนับสนุน | ลก-001             | นักทรัพยากรบุคคล                                  | กลุ่มสนับสนุน | 25,670    | -                | -                            |           |
|       | พนักงานจ้างตามภารกิจ        |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
| 1     | นางพัชรดา ไชยสุระ           | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                                 | -             | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                                 | -             | 16,450    | -                | -                            |           |
| 2     | นางสาวเกษแก้ว วิชัยยา       | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                                 | -             | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                                 | -             | 15,500    | -                | -                            |           |
| 3     | นางสาวศิริวรรณ นริรักษ์     | ป.ตรี   | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                          | -             | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                          | -             | 16,047    | -                | -                            |           |
| 4     | นายปริญญา ศิริบุญดี         | ปวส.    | -                  | ผู้ช่วยจงมืองกันและบรรเทาสาธารณภัย                | -             | -                  | ผู้ช่วยจงมืองกันและบรรเทาสาธารณภัย                | -             | 14,695    | -                | -                            |           |
| 5     | นายณัฏริณธ์ อธิภัทรสถาพร    | ป.ตรี   | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                  | -             | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                  | -             | 14,550    | -                | -                            |           |
| 6     | นายเกียรติศักดิ์ แสนบุญ     | ป.ตรี   | -                  | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                             | -             | -                  | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                             | -             | 14,760    | -                | -                            |           |
|       | พนักงานจ้างทั่วไป           |         |                    |                                                   |               |                    |                                                   |               |           |                  |                              |           |
| 1     | นายพิริต กอสมบัติ           | ม.3     | -                  | คนงานทั่วไป                                       | -             | -                  | คนงานทั่วไป                                       | -             | 9,000     | -                | -                            | กำหนดเดิม |
| 2     | -                           | -       | -                  | พนักงานดับเพลิง 2 อัตรา                           | -             | -                  | พนักงานดับเพลิง                                   | -             | 9,000     | -                | -                            |           |

| ลำดับ                | ชื่อ-นามสกุล              | คุณวุฒิ | กรอบอัตราจ้างเดิม |                                                                    |          |                  | กรอบอัตราจ้างใหม่                                                  |          |        |       | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทนเงินต้นอื่นๆ | หมายเหตุ |
|----------------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------------------------------------------------------------|----------|------------------|--------------------------------------------------------------------|----------|--------|-------|------------------|---------------------------|----------|
|                      |                           |         | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                                                            | ระดับ    | เลขที่ตำแหน่ง    | ตำแหน่ง                                                            | ระดับ    |        |       |                  |                           |          |
| กองคลัง              |                           |         |                   |                                                                    |          |                  |                                                                    |          |        |       |                  |                           |          |
| 1                    | นายพงษ์วิวัฒน์ สมจันทร์   | ป.ตรี   | 19-2-04-2102-001  | ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)                                 | ต้น      | 19-2-04-2102-001 | ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)                                 | ต้น      | 37,410 | 3,500 | -                |                           |          |
| 2                    | นางสาวปรารถนา โคตรธรรม    | ป.โท    | 19-2-04-2102-002  | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น                                       | ต้น      | 19-2-04-2102-002 | ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น                                       | ต้น      | 36,310 | 1,500 | -                |                           |          |
| 3                    | -                         |         | 19-2-04-3201-001  | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี | ป.ก./ชก. | 19-2-04-3201-001 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี | ป.ก./ชก. | -      | -     | -                | ว่าง                      |          |
| 4                    | นางสาวพรศิลป์ แสงพรหมชาติ | ป.โท    | 19-2-04-3203-001  | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                                            | ป.ก./ชก. | 19-2-04-3203-001 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                                            | ป.ก./ชก. | 34,680 | -     | -                |                           |          |
| 5                    | นางสาวศรีพนา สัตราศรี     | ป.ตรี   | 19-2-04-3204-001  | นักวิชาการพัสดุ                                                    | ป.ก./ชก. | 19-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ                                                    | ป.ก./ชก. | 15,420 | -     | -                |                           |          |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |                           |         |                   |                                                                    |          |                  |                                                                    |          |        |       |                  |                           |          |
| 1                    | นางสาวพิชญดา บุญแถม       | ป.ตรี   | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                  | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                  | -        | 16,520 | -     | -                |                           |          |
| 2                    | นายวีรพรหม คำเชื้อ        | ป.ตรี   | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                    | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                    | -        | 13,940 | -     | -                |                           |          |
| 3                    | นางสาวรัตติพร พรหมจอม     | ป.ตรี   | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                            | -        | -                | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                            | -        | 13,646 | -     | -                |                           |          |
|                      |                           |         |                   |                                                                    |          |                  |                                                                    |          |        |       |                  |                           |          |
|                      |                           |         |                   |                                                                    |          |                  |                                                                    |          |        |       |                  |                           |          |











## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

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

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล 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 ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ 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 บรรจุนใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาลบรรจุนใหม่โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุนเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุนใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ  
(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่นในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือ

หลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลเวินพระบาทหรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกเช่นสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงานและและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีก

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้องให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของ เทศบาล

คุณธรรมเป็นปัจจัยส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติตลอดจนเป็นปัจจัยส่งเสริมวินัยของคนดั่งนั้นคุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพนักงานและลูกจ้างยิ่งกว่าประชาชนทั่วไปมาก เพราะพนักงานและลูกจ้างเป็นพนักงานของรัฐในการบริหารงานแผ่นดินเป็นผู้ให้บริการประชาชนและผู้นำประชาชนไปในทางที่ดีผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะและทำหน้าที่เช่นนี้ให้ได้จะต้องเป็นผู้มีจิตสาธารณะมีความเสียสละมีความอดทนมีความเป็นธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมอื่นๆที่จะเป็นปัจจัยบริหารราชการบรรลุเป้าหมายก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญแก่ประเทศชาติและผลดีแก่ประชาชนมากที่สุดหากข้าราชการหย่อนคุณธรรมก็ยากที่จะสร้างวินัยของพนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติราชการให้เกิดผลดีได้จึงจำเป็นต้องสร้างคุณธรรมให้มีในจิตใจของพนักงานและลูกจ้างโดยเหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการการบริหารราชการและการส่งเสริมวินัยข้าราชการดั่งนั้นเทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

#### คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

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

#### คุณธรรมและจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

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

#### คุณธรรมจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑๐ มีอุดมการณ์มีจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชนรวดเร็วถูกต้องเสมอภาคปราศจากอคติและผลประโยชน์อันมิชอบ
- ข้อ ๑๑ นอบน้อมสุภาพเรียบร้อยมีมนุษยสัมพันธ์รักษาสถาปัตยกรรมของส่วนรวมและให้ข่าวสารความรู้แก่ประชาชน
- ข้อ ๑๒ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจและปฏิบัติในการบริหาร

**มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง  
ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท**

\*\*\*\*\*

สาระสำคัญประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบไว้โดยกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องจัดให้ที่แผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่”

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมหมายถึงหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรือคนอาชีพเดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมประกอบด้วยหลัก ๕ ประการ

**ประการที่ ๑** พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละและมีความรับผิดชอบหมายถึง

- (๑) การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ตัวอย่างเช่นปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการมติคณะรัฐมนตรีหรือวิชาชีพ
- (๒) การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- (๓) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
- (๔) ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง
- (๕) ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่นำของราชการไปใช้ส่วนตัว
- (๖) ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
- (๗) เว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือทำลายวัฒนธรรม
- (๘) การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
- (๙) การเปิดเผยความจริงหรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
- (๑๐) การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจไม่บีบบังคับ

**ประการที่ ๒** พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

- หมายถึง
- (๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนการโครงการ
  - (๒) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตามพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการฯ
  - (๓) มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่อกับประชาชน
  - (๔) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
  - (๕) มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจนและมีการจัดทำ

หนังสือแนะนำการติดต่อราชการ

- (๖) กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
- (๗) การสรุปผลงานประจำปี
- (๘) ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง



(๙) ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม

(๑๐) มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมแบบพลันและทันการ  
ประการที่๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอภัยภัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักหมายถึง

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

ประการที่๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง

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

ประการที่๕ พึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง

(๑) เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจความรู้และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล

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

(๔๗)

(๖) เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

(๗) หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

(๘) มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี

(๙) มีระบบการวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม

(๑๐) พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า ( value chain ) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า

(๑๑) มีการสร้างบุคลากรสำรอง ( Human Backup ) ในทุกกระบวนการงานให้มีลักษณะที่ช่วยเสริมหรือทดแทนกันได้ตลอดเวลาเพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการให้บริการประชาชน

\*\*\*\*\*