



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเวินพระบาท
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

คำนำ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากตั้งนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้นใหม่ซึ่งจะหมดในวันที่ 30 กันยายน 2563 และต้องให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2563 โดยให้ประกาศใช้ให้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ต่อไป

เทศบาลตำบลเวินพระบาท
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์.....	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3 - 4
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	5 - 8
5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	9 - 15
5.1 จุดแข็ง (Strenght) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
5.2 จุดอ่อน (Weakness) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
5.3 โอกาส (opportunity) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
5.4 อุปสรรค (Treat) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
5.5 ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	
5.6 พันธกิจในการพัฒนาเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
6. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	16
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	17 - 21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	22 - 27
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	28 - 33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	34 - 38
11. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	39 - 41
12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	42 - 45
- มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท	
- แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเวินพระบาท	

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)
2. บันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)
3. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)
4. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

1. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเวินพระบาทอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น ดังนี้

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเวินพระบาท วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564– 2566) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท และตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไข
เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ
ใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ
เทศบาลตำบลเวินพระบาทให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการเพื่อให้บริหารงาน ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ
ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวินพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด
ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
ของบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(รอบปีงบประมาณ 2564-2566) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานใด ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

(4)

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ต้องการให้พนักงานเทศบาลตลอดจนลูกจ้างทุกคนได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ต้องใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีแผนการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจปัญหาทั้งทางด้านแบบสอบถามตลอดจนปัญหาที่สามารถมองเห็นทางกายภาพของท้องถิ่น สภาพปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะปัญหาและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านในเขตตำบลยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- 2) ปัญหาสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า สาธารณะ ประปา
- 3) ปัญหาทางระบายน้ำในฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- 4) ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณน้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน
- 5) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต รายได้และการมีงานทำ

- 1) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพ
- 2) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตและการตลาดสำหรับการเกษตร
 - ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูกและขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
 - ปัญหาขาดการส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
 - ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- 3) รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
 - ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
 - ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

3. ปัญหาด้านสังคม

- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ เช่น สวนสาธารณะ
- มีการเล่นการพนันและอบายมุขต่าง ๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน

4. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ราษฎรยังขาดการได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
- ขาดการบริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาพฤติกรรมบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาเรื่องสิ่งเสพติดและสุราเมึนเมาในครัวเรือน

5. ปัญหาความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เด็กและเยาวชนบางส่วนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงขึ้น เพราะขาดเงินทุนการศึกษา
- ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการทิ้งเศษสิ่งเหลือใช้ในที่สาธารณะ
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนในอนาคต

7. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาลตำบล

- พนักงานยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล
- สท. ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
- ขาดการประสานงานและการทำงานแบบบูรณาการของหน่วยราชการต่าง ๆ ร่วมกับประชาคม
- อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดการบริหารจัดการองค์การหรือส่วนราชการในการรองรับความเจริญเติบโต

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ในเขตตำบลให้ได้มาตรฐาน
- 2) ต้องการระบบประปาและไฟฟ้าสาธารณะบริการอย่างทั่วถึง
- 3) ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำและเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี
- 4) ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณน้อย และเกิดพังทลายในฤดูฝน
- 5) ต้องการแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและเพื่อใช้ในการเกษตรที่เพียงพอ

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต รายได้และการมีงานทำ

- (1) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - อบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ
 - จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อความเข้มแข็งในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร
- (2) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตและการตลาดสำหรับการเกษตร
 - อบรมเกษตรกรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูกและบริหารจัดการระบบตลาดรองรับผลผลิต
 - ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ให้มีอุตสาหกรรมขนาดย่อมในครัวเรือน และจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับเกษตรกร เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
- (3) รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
 - จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
 - รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรใช้สินเชื่อทางสถาบันการเงินหรือธนาคารและเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานด้านสินเชื่อได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. ความต้องการด้านสังคม

- จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ เช่น สวนสาธารณะ
- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ประชาชนให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และประสานให้มีการจับกลุ่มและลงโทษตามกฎหมาย
- จัดทำโครงการอบรมต่อต้านยาเสพติดและรณรงค์ขอความร่วมมือจากส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเพิ่มความระมัดระวังในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยในเบื้องต้น และประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนและสมาชิก อปพร.ในการเฝ้าระวังเหตุต่าง ๆ
- จัดหางบประมาณอุดหนุนในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพโดยการอุดหนุนงบประมาณ

4. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

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

5. ความต้องการ ความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนเรียนการศึกษานอกโรงเรียน และเรียนรู้ทางด้านอาชีพ เพื่อจะได้ยกระดับการศึกษาของตนเองและนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้อย่างยั่งยืน
- มีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

6. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักและหวงแหนธรรมชาติสมบัติของแผ่นดิน พร้อมกันช่วยดูแลรักษาและแจ้งทางราชการเมื่อพบผู้กระทำผิด จากการทิ้งเศษสิ่งเหลือใช้ในที่สาธารณะ
- ประสานแนวทางแก้ไขจากต้นเหตุที่เกิดจากกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และหากฝ่าฝืนให้ดำเนินการตามกฎหมาย
- เทศบาล.จัดหาสถานที่ทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนในอนาคต

7. ความต้องการบริหารและการจัดการของ เทศบาลตำบล

- จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงาน เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล
- จัดอบรมสมาชิกสภาเทศบาลเพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล
- ประสานงานและการทำงานแบบบูรณาการของหน่วยราชการต่าง ๆ ร่วมกับประชาคมในทุกกิจการที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง
- ตั้งงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและรองรับการกลุ่มอาเซียนในปี 2558

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลเวินพระบาท แบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น 7 ด้าน (ตามที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ประกอบพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา 67 (1))
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร(มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ(มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ(มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ(มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16(10))
- (5) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา 16(14))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง(มาตรา 68(13))
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา 16(17))
- (5) การควบคุมอาคาร(มาตรา 16(28))
- (6) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา 16(30))

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์(มาตรา 68 (5))
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา 68(6))
- (3) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์(มาตรา 68(5))
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา 68(7))
- (5) ให้มีตลาด(มาตรา 68(10))
- (6) การท่องเที่ยว(มาตรา 68(12))
- (7) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา 68(11))
- (8) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ(มาตรา 16(6))
- (9) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจ

- (1) บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67)
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา(มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (2) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา 16(1))
- (3) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา 16(15))
- (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา 16(16))

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

จุดแข็ง (Strength) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความเพียงพอต่อการบริหารงานในเขตตำบลแล้ว และอนาคตจะมีการขยาย ส่วนการศึกษาเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้การบริหารจัดการมีความเข้มแข็งขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพต่อไป

นอกจากนี้ยังมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ทำให้การวางแผนงาน การประสานงาน ตลอดจนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

๒. ด้านบุคลากร

เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้ขยายกรอบอัตราที่เพิ่มขึ้น มีการจัดการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมทั้งกำลังขยายโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอต่อหน้าที่ในเร็ว ๆ นี้ จึงมีความพร้อมที่จะพัฒนาตำบลอย่างเต็มที่

๓. ด้านงบประมาณ

ถึงแม้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จะมีรายได้ที่จัดเก็บและมีจำนวนน้อย แต่การกระจายงบประมาณแบบมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา นั้น ทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาได้ดีและแก้ไขได้มาก อีกทั้งมีการประสานงานขอสนับสนุนงบประมาณมาลงในพื้นที่จากหน่วยงานอื่น โดยตลอด จึงไม่กระทบต่องบประมาณในส่วนของการใช้จ่ายประจำมากนัก

๔. ด้านการเมือง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการตื่นตัวของผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่น มีการจัดตั้งกลุ่มการเมืองอย่างเห็นได้ชัดและสามารถนำพากลุ่มการเมืองมาพัฒนาตำบล ให้มีความเข้มแข็งปราศจากความขัดแย้งมาโดยตลอด

๕. ด้านเศรษฐกิจ

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

๖. ด้านสังคม

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มาโดยตลอด บางหมู่บ้านมีศาสนาคริสต์และมีประเพณีของหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคี และกลมเกลียวกัน

๗. ด้านที่ตั้งและภูมิประเทศ

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

๘. ด้านภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีปริมาณน้ำฝนมาก ประชาชนส่วนมากพึ่งน้ำฝนทำการเกษตรตลอดปี ทำให้มีผลผลิตในปริมาณมาก ประกอบกับสภาพอากาศฤดูหนาว มีความพอดี ต่อการปลูกยางพารา และพืชไร่ได้ตลอดปี

๙. ด้านการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีการจัดงานนมัสการรอยพระพุทธรูปบาทเวินปลา เป็นประจำทุกปีและมีแผนการสร้างรอยพระพุทธรูปจำลองเป็นสวนสาธารณะ ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดนครพนม ด้วย

๑๐. ด้านความมั่นคง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท ร่วมมือกับอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร จัดกิจกรรมป้องกันตนเอง และสอดส่องการทำผิดกฎหมาย โดยตลอด และมีการจัดหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง ให้หมู่บ้านสามารถป้องกันตนเองได้

จุดอ่อน (Weakness)

จากการระดมความคิดเห็นเรื่องวิเคราะห์จุดแข็ง ทำให้สามารถสรุปจุดอ่อนของตำบลได้ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านงบประมาณ

เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีงบประมาณที่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงาน โดยเฉพาะเรื่อง การถ่ายโอนภารกิจจำนวนมาก ทำให้เทศบาลตำบลเวินพระบาท ต้องรับผิดชอบการจัดงบประมาณแยกหมวดหมู่เพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการปรับอัตราค่าตอบแทนเงินเดือน โดยโครงสร้างรายรับไม่มีการขยายฐานที่เพียงพอ จึงเป็นจุดอ่อนในการบริหารงานงบประมาณในอนาคต

๒. ด้านเศรษฐกิจ

การรวมกลุ่มของราษฎรยังขาดเอกสารทำให้รายได้และผลผลิตตกต่ำ ไม่สามารถต่อรองหรือขยายตลาดได้ ราษฎรมีรายได้น้อย จึงมีการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่ ฤดูทำนา ประกอบกับ หน่วยธุรกิจในพื้นที่มีการขนทรัพยากรในพื้นที่ออกนอกโดยประชาชนได้ประโยชน์ น้อย และเกิดปัญหาสังคมอยู่บ่อยครั้ง

โอกาส (Opportunity) สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ

มีหน่วยธุรกิจตามแนวชายแดน มีการจ้างแรงงานและทำธุรกิจการค้าอยู่เสมอ ประกอบกับมีท่าเรือขนส่งของกรมขนส่งพาณิชย์นาวีในพื้นที่สามารถขยายการค้าได้มาก มีผลทำให้ตำบล มีโอกาสจะพัฒนาในแทบทุกด้านที่เกี่ยวข้อง กับทางประเทศ เพื่อนบ้าน

๒. ด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มุ่งเน้นให้งานนมัสการรอยพระพุทธรบาท 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 รวมทั้งมีความซับซ้อน ในการเก็บภาษีตามแนวชายแดน กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น ท่าทราย ท่าเรือหรืออื่น ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น

สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่การพัฒนาที่ดี เพื่อชีวิตที่เป็นสุข”

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

๑.๑ กลยุทธ์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๗ กลยุทธ์พัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา

๑.๘ กลยุทธ์พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

๑.๙ กลยุทธ์สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการรักษาความมั่นคงชายแดน

๒.๑ กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพให้อาสาสมัคร/เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์พัฒนาและส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๑ กลยุทธ์ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๑ กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารองค์กรที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์งานทะเบียนและทรัพย์สิน

๓. กรอบยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

๑. กลยุทธ์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพให้อาสาสมัคร/เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๓. กลยุทธ์พัฒนาและส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๔. กลยุทธ์ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

๕. กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการท่องเที่ยว

๖. กลยุทธ์งานทะเบียนและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม

๑. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาการรักษาความมั่นคงชายแดน
๓. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว (พัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการท่องเที่ยว)
๖. ด้านการบริหารองค์กรที่ดี

๕. นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเวินพระบาท

มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเรียบร้อยเจริญรุ่งเรืองอยู่ดีมีสุขประชาชนมีอาชีพและมีงานทำ ยึดหลักการและเหตุผลและกฎหมายในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นหลักสำคัญที่วางกรอบบริหารงานไว้ ดังนี้

“ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่การพัฒนาที่ดี เพื่อชีวิตที่เป็นสุข”

วิสัยทัศน์ ดังกล่าว จะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เพียงพอ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคน ให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีโอกาสในการพัฒนาตำบล ให้มีเศรษฐกิจชุมชนที่พอเพียง สามารถเลี้ยงตนเองได้ดี ประกอบกับสร้างประเพณีท้องถิ่น ให้มีชื่อเสียง รวมทั้งนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาตำบล ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าว สามารถ แบ่งรายละเอียดเป็นด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน)

พัฒนาการคมนาคมและขนส่งให้สะดวกยิ่งขึ้น ก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครบตามความต้องการ จัดวางผังเมืองให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงชายแดน

จัดระเบียบชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาสู่สังคมเมือง เป็นเมืองน่าอยู่ ผู้อาศัยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและพอเพียงบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมและสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ส่งเสริมการลงทุนและสร้างงานให้กับชุมชน สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและพอเพียงบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แบบมีส่วนร่วมและสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว (กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการท่องเที่ยว)

สร้างประเพณีท้องถิ่นให้มีชื่อเสียงเลื่องลือในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค อารังไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

นำองค์กรให้ก้าวไกล เครื่องมือ เครื่องใช้ เต็มที่ สร้างเทคโนโลยี ทุกด้าน บริการเป็นเลิศ เกิดการพัฒนารายได้ สร้างจิตสำนึกรักตำบล เพื่อประชาชนพึงพอใจ

๖. พันธกิจในการพัฒนาเทศบาลตำบลเวินพระบาท มีดังต่อไปนี้

- ภารกิจที่ ๑ พัฒนาการคมนาคมและขนส่ง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การผังเมืองให้เป็นครบครัน
- ภารกิจที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการสังคมให้ถ้วนทั่ว
- ภารกิจที่ ๓ สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ภารกิจที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ให้ก่อรายได้แก่ชุมชน
- ภารกิจที่ ๕ ส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อารงอยู่ต่อไป
- ภารกิจที่ ๖ พัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและความพร้อมในทุกด้าน

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวินพระบาทวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการในพื้นที่เทศบาล ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวินพระบาท เดิมเป็นเทศบาลขนาดกลาง รวมทั้งได้ยกเลิกการแบ่งขนาดเทศบาลจากเทศบาลขนาดกลาง เป็นประเภทเทศบาลสามัญ ตามโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ จากระบบซีเป็นระบบแท่ง เมื่อเดือนมกราคม 2559 จึงทำให้แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน 24 คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน 3 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 14 คน พนักงานจ้างทั่วไป 2 คน รวมทั้งสิ้น 44 อัตรา ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน และในภารกิจงานใดที่เทศบาลตำบลเวินพระบาทมีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ นั้น เทศบาลตำบลเวินพระบาท ก็มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็มีการปรับปรุงตำแหน่งทั้งกำหนดตำแหน่งใหม่ปรับขยายระดับตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเกินวงเงิน 40% ตามที่กฎหมายกำหนด

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ดังกล่าว เทศบาลตำบลเวินพระบาท มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เช่น เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้กำหนดภารกิจด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงได้เปิดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ ซึ่งได้ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ เมื่อวันที่ 5 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563 เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันภารกิจด้านการพัฒนาและด้านงานการศึกษา ด้านงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย และงานพัฒนาชุมชน ผูกไว้กับ สำนักปลัดเทศบาล มีส่วนราชการ จำนวน 4 ส่วน คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ระบบแบ่ง	หมายเหตุ
1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกิจการโรงเรียน 1.7 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	1.สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกิจการโรงเรียน 1.6 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	
2.กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ 2.4 งานธุรการ	2.กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ 2.4 งานธุรการ	
3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2 งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง 3.3 งานสำรวจ 3.4 งานธุรการ	3.กองช่าง - ฝ่ายการโยธา 3.1 งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2 งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง 3.3 งานสำรวจ 3.4 งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ระบบแบ่ง	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 1. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม 2. งานวางแผนสาธารณสุข 3. งานรักษาความสะอาด 4. งานส่งเสริมสุขภาพป้องกันและควบคุมโรค 5. งานงานเผยแพร่ และฝึกอบรม 6. งานธุรการ 7. งานการเงินและบัญชี	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้ เทศบาลตำบลเวินพระบาทวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี พ.ศ. 2564-2566
เทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>ประเภทบริหารท้องถิ่น</u>								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
รวมพนักงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
รวมพนักงาน	14	14	14	14	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มสนับสนุน	1	1	1	1	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถยนต์ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวมพนักงานจ้าง	8	8	8	8	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวมทั้งหมด พนักงาน+ลก.+ พนักงานจ้าง สำนักปลัด	23	23	23	23	-	-	-	
กองคลัง								
<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวมพนักงาน	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวมพนักงานจ้าง	3	3	3	3	-	-	-	
รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้าง (กองคลัง)	8	8	8	8	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	กสธ.สอบ
รวมพนักงาน	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวมพนักงานจ้าง	3	3	3	3	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด	6	6	6	6	-	-	-	
(กองช่าง)								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวมพนักงาน	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวมพนักงานจ้าง	2	2	2	2	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล-พนักงานจ้างทั้งหมด	6	6	6	6	-	-	-	
(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								

หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวมพนักงานหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทั้งสิ้น สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	44	44	44	44	-	-	-	

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเวินพระบาท
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามที่เทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยถือปฏิบัติตามความตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545

อาศัยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 9 / 2563 ลงวันที่ 28 เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) เป็นต้นไป จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี แนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖3 เป็นต้นไป

ว่าที่พันตรี

(วัฒนา นิลสาขา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเวินพระบาท

ที่ 126 / ๒๕63

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕66)

ด้วยเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ให้ทัน วันที่ 1 เดือนตุลาคม 2563 โดยให้แล้วเสร็จและส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕64 - ๒๕66) ในห้วงเดือนตุลาคม

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบกำหนด จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีรายนาม ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕64 - ๒๕66) ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|--|---------------------|
| 1. ว่าที่พันตรีวัฒนา นิลสาขา | ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีฯ | ประธานกรรมการ |
| 2. นายยุทธศิลป์ ป้องหลักคำ | รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| 3. นายสำรวย สุวรรณเมฆสกุล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 4. นางวิไลภรณ์ แสนทวีสุข | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 5. นางสมควร เศษสวย | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| 6. นางกัญญาภักดิ์ แป้นถนอม | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕63

ว่าที่พันตรี

(วัฒนา นิลสาขา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท



คำสั่งเทศบาลตำบลเวินพระบาท

ที่ / 2563

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕61 - ๒๕63)

.....

ด้วยเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับที่มีอยู่เดิม จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563) ในตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันงานดังกล่าวมีบุคลากรเพียงหนึ่งคน ทำให้งานนโยบายต่างๆ ของจังหวัด ล้าช้าในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบกำหนด จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีรายนาม ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563) ประกอบด้วย

- | | | | |
|----------------------|------------|--|---------------------|
| 1. ว่าที่พันตรีวัฒนา | นิลสาขา | ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีฯ | ประธานกรรมการ |
| 2. นายยุทธศิลป์ | ป่องหลักคำ | รองปลัดเทศบาลตำบลเวินพระบาท | กรรมการ |
| 3. นางสมควร | เศษสวย | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 4. นางวิไลภรณ์ | แสนทวิสุข | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 5. นางกัญญาภัก | แป้นถนอม | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

ว่าที่พันตรี

(วัฒนา นิลสาขา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท



บันทึกข้อความ

ลง... เร... งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นพ 71901 / วันที่ มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญประชุมเตรียมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เรียน รองปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง / หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง / หัวหน้าสำนักปลัด

1. ต้นเรื่อง สำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท ได้ตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หน้า 96 สำนักปลัดเทศบาลฯ แผนงานบริหารงานทั่วไป
หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (2) ค่าจ้างเหมาบริการบุคคล ตั้งไว้
180,000.-บาท เพื่อดำเนินการเป็นค่าจ้างเหมาบริการบุคคล ตามอำนาจหน้าที่การบริหารงานของ สำนัก
ปลัดเทศบาล เช่น งานบริการต้อนรับประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ งานบ้านงานครัว และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ
มอบหมาย จำนวน 2 อัตรา ละคร 5,000.- บาท/คน

2. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากเหตุผลและความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย ได้คุณภาพและมาตรฐาน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ
เทศบาลตำบลเวินพระบาท จึงใคร่ขออนุมัติจ้างเหมาบุคคล เพื่อเข้าทำหน้าที่ดูแลความสะอาดทั่วไป ตลอดจน
การทำความสะอาดบริเวณภายนอก ภายในอาคารให้แลดูสวยงาม
แยกตามรายละเอียดการจ้างดังนี้

ราย นางมินตรา ขอบไชยแสง มีหน้าที่

- ทำความสะอาดพื้นที่ภายในอาคารกองช่าง และอาคารห้องประชุมเทศบาลตำบลเวิน
พระบาท และบริเวณรอบๆ ให้สะอาดอยู่เสมอ

- ทำความสะอาดครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน และโต๊ะ เก้าอี้ห้องประชุมสภาเทศบาล
ตำบลเวินพระบาท

- บริการประชาชนที่มาติดต่องานกองช่าง และห้องประชุม

- งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ราย นางสาวดารารพร ช่วยรักษา มีหน้าที่

- ทำความสะอาดอาคารสำนักปลัด กองคลัง ห้องนายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท
เขตโต๊ะเก้าอี้ นายกเทศมนตรีฯ หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ในห้องสำนักงานให้เรียบร้อยแลดูสะอาด เป็นที่พอใจแก่ผู้มา
ใช้บริการ ภายในอาคารสำนักงานฯ

- ทำความสะอาดห้องครัว ห้องน้ำ เขตกระจกสำนักงาน กวาดหยากไย่ ให้สะอาด
สวยงาม ภูพื้นสำนักงานให้สะอาดอยู่เสมอ เป็นประจำทุกวัน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

-2-

3. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อขออนุมัติจัดจ้างเหมาบริการบุคคล จำนวน 2 อัตรา จำนวน 12 เดือน
ละ 5,000.- บาท รวมเป็นเงิน 120,000.- บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสมควร เศษสว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท
- เห็นควรอนุมัติ

ว่าที่พันตรี

(วัฒนา นิลสาขา)
ปลัดเทศบาลตำบลเวินพระบาท

ความเห็น/คำสั่ง

.....
.....

(นายปิยะชัย โชติวุฒิมินตรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลตำบลเวินพระบาท สำนักปลัดเทศบาล
ที่ นพ 71901 /452 วันที่ 10 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญประชุมเตรียมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เรียน รองปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง / หัวหน้าสำนักปลัด
ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง / หัวหน้าสำนักปลัด

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวินพระบาท ที่ 126/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ให้ทันวันที่ 1 ตุลาคม 2563 โดยให้แล้วเสร็จและส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) ให้จังหวัดนครพนม (กทจ.) ภายในเดือนสิงหาคม 2563

จึงเรียนเชิญท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผน
อัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566) ในวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวิน
พระบาท

ว่าที่พันตรี

(วัฒนา นิลสาขา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท

-ทราบ

นายยุทธศิลป์ ป้องหลักคำ

นางสมควร เศษสวຍ

นายสำรวย สุวรรณเมฆสกุล

นางวิไลภรณ์ แสนทวีสุข