

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง  
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

## คำนำ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างการแบ่งงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้วางแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามนโยบายของรัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๓๕
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน	๓๕ - ๒๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (การวิเคราะห์ SWOT)	๒๖ - ๕๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๕๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๕๗ - ๕๙
๙. การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๖๐ - ๖๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๖ - ๖๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๐ - ๗๕
๑๒. บัญชีรายชื่อแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๗๖ - ๗๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๘๐ - ๘๗
<b>ภาคผนวก</b>	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)	

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดประเภทเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใ้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๑.๕ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองประกาศใช้แผนเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รวมทั้งวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้งำลังคน การกำหนดโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้เกิดการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ศึกษา วิเคราะห์หน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถควบคุมภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตความีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรฯ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามา ทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การ วางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลใน อดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต (ตั้งตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกประกอบการบรรยาย เรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) )



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณามานับวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกรณีจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีอยู่ดังนี้

**ประเด็นที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ



**กระจัดด้านที่ ๒** Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบล รองปลัดเทศบาลตำบล ผู้บังคับบัญชาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยประกอบด้วยตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจัดด้านที่ ๓** Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่

เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น

เวลาปฏิบัติราชการ	=	๒๓๐ x ๖
	=	๑,๓๘๐ x ๖๐
	=	๘๒,๘๐๐ นาที
แทนค่า	๒๓๐	หมายถึง จำนวนวันทำการ/๑ ปี
	๖	หมายถึง จำนวนชั่วโมงในการทำงาน/๑ วัน
	๖๐	หมายถึง จำนวนนาที/๑ ชั่วโมง

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs พันธกิจ และจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์ กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

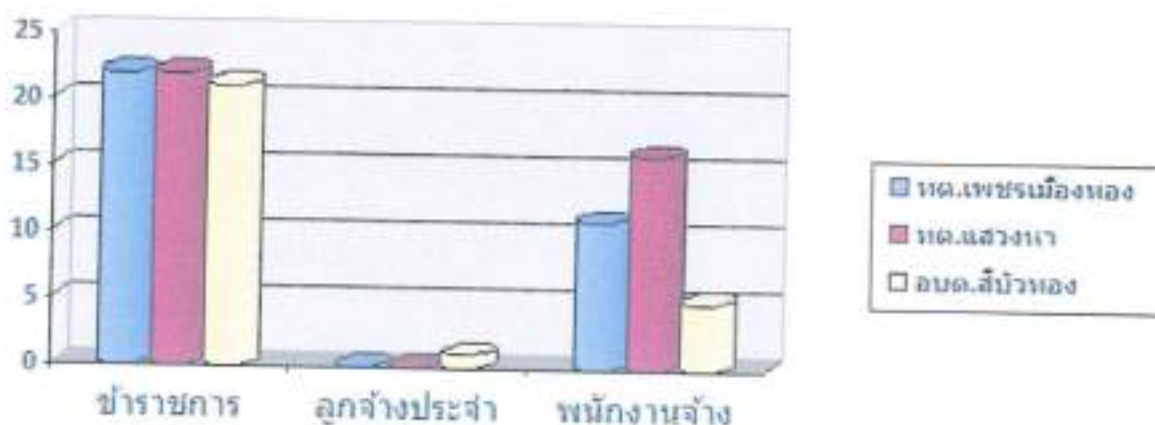
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาและเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย ทั้ง ๕ ส่วนราชการ เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



รายการ	ทต.เพชรเมืองทอง	ทต.แสงหา	อบค.สิบวังทอง
ข้าราชการ	๒๒	๒๒	๒๑
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๖	๕

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เทศบาลตำบลแสวงหา และองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากรบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๓ แห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยการขอตำแหน่งเพิ่ม และขุดเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอน ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้



๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ แนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร

มาจากแมคคินซีย์ (McKinsey ๗s Framework) แบบจำลอง ๗s เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ ให้กับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง ๗ ตัว ให้ความสอดคล้องประสานกัน กับตัวแปรแต่ละตัว มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ของเทศบาลตำบล ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบ พฤติกรรมของพนักงาน และเป้าหมายที่ต้องการ หลักแนวคิด เป็นการนำเสนอว่าประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ๗ ประการ ว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร

๑. กลยุทธ์ (Strategy) คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญขององค์กรได้ว่าองค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอย่างไร พันธกิจขององค์กรคืออะไร พันธกิจขององค์กรควรจะเป็นอย่างไร และใครบ้างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรจากการมีส่วนร่วมกันในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร เกิดการพัฒนาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กร รู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ จากการวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีปัจจัยมาจากสภาพแวดล้อม โดยยึดหลักการทำ SWOT เพื่อพิจารณาหา จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อจำกัด และโอกาสขององค์กร

๒. โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบัน มีขนาดใหญ่ การจัดตั้งองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กร ในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตของงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความสะดวก ในการ

ติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างขององค์การ จึงช่วยให้เกิดการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

๓. ระบบ (System) คือ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็ยังคงมีความสำคัญยิ่งต่อระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตามประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) และยังรวมไปถึงกระบวนการ และการกำหนดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่กิจกรรมต่าง ๆ ของงานทุกอย่างที่เป็นระบบ และต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับในองค์กร

๔. รูปแบบ (Style) คือ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ถือเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความเป็นผู้นำขององค์กรจะเป็นบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น การจัดการที่มีรูปแบบวิธีและมีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การสร้างแรงจูงใจ และการสะท้อนถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร

๕. การจัดการบุคลากรเข้าทำงาน (Staff) คือ ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๖. ทักษะ (Skill) คือ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น ๒ ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง ๒ ความสามารถควบคู่กันไป และต้องมีความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการ และมุ่งเน้นให้เกิดเป็นบริการสาธารณประโยชน์ด้วย

๗. **ค่านิยมร่วม (Shared value)** คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร จัดการ และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ค่านิยมและเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และมีค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร โดยการปลูกฝัง ให้อุบัติกิจองค์กร การสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร

นอกจากหลักแนวความคิดของ แมคคินซี (McKinsey's Framework) แบบจำลอง ๗s นี้แล้ว ผู้นำเสนอมผลงานยังได้มีการนำความรู้และความเข้าใจในเรื่องของธรรมาภิบาลในองค์กร (Good Organization Governance) มาบูรณาการใหม่ ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรในการบริหารจัดการกับเทศบาลตำบลอีกด้วย โดยมีมุ่งเน้นและให้ความสนใจดังต่อไปนี้

**นิยาม :** อภิบาล คือ การดูแล การปกครอง การบริหาร การปกป้อง การสร้างภูมิคุ้มกัน  
**ธรรม คือ** สิ่งดีงาม

**มุ่งเน้น :** การเมืองการปกครอง การบริหารจัดการองค์กร การใช้อำนาจหน้าที่ การคลังและเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบ้านเมืองอย่างมีเสถียรภาพ ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อ ๆ ไป โดยไม่ขาดแคลนหรือมีทางเลือกอื่นมาทดแทนและต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริหารของภาครัฐที่มุ่งความดีงาม เกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐและประชาชน อย่างทั่วถึงและยุติธรรม

องค์ประกอบไตรลักษณ์ของธรรมาภิบาล : ผู้ปกครอง/รัฐ + วิธีการปกครอง + เพื่อประชาชน  
 Producer + Management Process + Customer

### ๓.๕ หลักการธรรมาภิบาล

๑. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนากการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. **หลักคุณธรรม** คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. **หลักความโปร่งใส** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลค่าข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐ และภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. **หลักความมีส่วนร่วม** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามา มีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. **หลักความรับผิดชอบ** คือ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างตียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทันที

๖. **หลักความคุ้มค่า** คือ ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

**พุทธวิธีบริหาร (Buddhist Style in Management) :** บุคคลเจริญด้วยจริยธรรมในการดำเนินชีวิตฉันใด องค์กรก็เจริญได้

#### ๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทองเป็นประธาน เห็นสมควรกำหนดขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสาธาณี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้นักงงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ ในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองโดยรวม

๖. กำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและมีกรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
  - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
  - วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
๔. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. ดำเนินการจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแสงหา เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแสงหา อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพชรเมืองทอง และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ซึ่งขณะนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองมีฐานะเป็นเทศบาลตำบลสามัญ ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

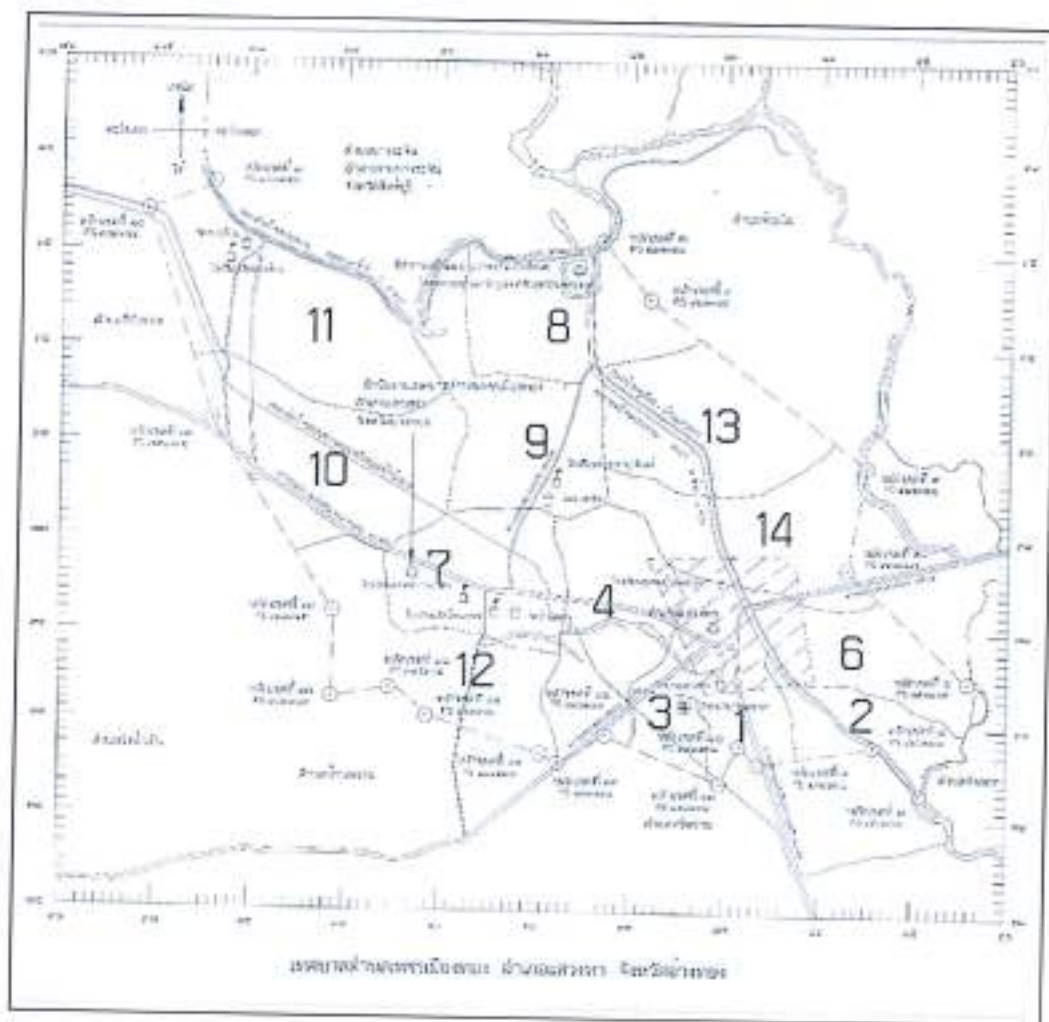
##### ๑. ด้านกายภาพ

- ๓.๓ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)
- เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตำบลแสงหา อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้
- |             |        |  |
|-------------|--------|--|
| ทิศเหนือ    | ติดกับ | ตำบลบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี    |
| ทิศใต้      | ติดกับ | ตำบลบ้านพราน/ตำบลศรีพราน อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง |
| ทิศตะวันออก | ติดกับ | ตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง              |
| ทิศตะวันตก  | ติดกับ | ตำบลสี่บัวทอง อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง            |

## เนื้อที่

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๒๙.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือ คิดเป็น ๑๘,๓๒๕ ไร่ โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแสวงหาประมาณ ๒ กิโลเมตร

แผนที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดินเป็นดินเหนียวปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การปลูกข้าว ทำไร่ ทำนา ทำสวน ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ และใช้น้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศร้อนชื้น มี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม – มกราคม

## ๑.๔ ลักษณะดิน

ดิน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการเกษตรกรรม อันเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของชาวจังหวัดอ่างทอง ดินในจังหวัดอ่างทองแบ่งได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) ดินไร่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย เกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำหรือลำน้ำ ลักษณะของชั้นดินสลับชั้นซ้อนกัน เฉพาะเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายระบายน้ำดี ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก พบมากบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำน้อย ซึ่งเป็นพื้นที่ไร่นาสวนผสม และเป็นที่ตั้งบ้านเรือนของราษฎร ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแข็ง แต่ระบายน้ำได้ดีปานกลาง พบมากบริเวณริมคลองสีบัวทอง หรือห้วยราชครามเหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ เช่น อ้อย เป็นต้น

(๒) ดินนา แยกตามลักษณะดินและบริเวณพื้นที่ที่ครอบคลุมได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๒.๑) ดินเหนียวที่เกิดจากอิทธิพลของตะกอนน้ำกร่อย บริเวณที่ลุ่มและพื้นที่ที่น้ำทะเลเคยท่วมถึง ซึ่งพบโคลนทะเลที่ระดับความลึกประมาณ ๑.๕-๒.๐ เมตรจากผิวดิน และสูงจากระดับน้ำทะเล ๕-๘ เมตร โดยเนื้อดินเป็นดินเหนียว แต่มีค่าความเป็นกรดต่ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบในท้องที่อำเภอวิเศษชัยชาญ ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินเหนียว มีสภาพความเป็นกรดสูง สามารถเก็บกักน้ำได้นาน แต่ต้องปรับปรุงสภาพดินเสียก่อน พบทางตอนใต้ของอำเภอบำเหน็จณรงค์ปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและสวนผลไม้

(๒.๒) ดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแข็ง เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบบริเวณลานตะพักลำน้ำระดับต่ำ และที่ราบลุ่มที่มีระดับสูงกว่าบริเวณที่น้ำเคยท่วมถึงเล็กน้อย ในท้องที่อำเภอแสวงหา ตอนเหนือของอำเภอสว่างโคก และทางตะวันตกของอำเภอโพธิ์ทอง ปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและไม้ผล



## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

## ๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๒.๑.๑ หมู่บ้านเดิมพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๗ หมู่บ้าน

ดังนี้

หมู่ที่ ๗	บ้านเพชร
หมู่ที่ ๘	บ้านคูเมือง
หมู่ที่ ๙	บ้านทุ่งแห้ว
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองแถม
หมู่ที่ ๑๑	บ้านทองเลื่อน
หมู่ที่ ๑๒	บ้านหนองถ้ำ
หมู่ที่ ๑๓	บ้านดอนทอง

๒.๑.๒ หมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๕ หมู่บ้าน

ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๓	บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๔	บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๖	บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๑๔	บ้านแสวงหา

## รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน		หมายเลขโทรศัพท์
กำนันตำบลแสวงหา	นายศรชัย	แจ่มจันทร์	๐๘-๒๓๕๘-๕๓๕๕
หมู่ที่ ๔ บ้านแสวงหา	นายชูชีพ	จันทร์เรือง	๐๘-๙๐๘๙-๓๗๕๕
หมู่ที่ ๖ บ้านแสวงหา	นางวิไลจิตร	สุวรรณประทีป	๐๘-๙๘๑๕-๐๒๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร	นายอำนาจ	รอดจรรยา	๐๖-๓๑๘๙-๘๗๗๕
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง	นายมงคล	เกิดดี	๐๘-๕๓๘๕-๒๕๐๐
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแห้ว	นางน้ำผึ้ง	ปลุกงาม	๐๘-๑๕๖๕-๘๕๓๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแถม	นายสมหมาย	ชินบาล	๐๘-๙๙๐๕-๕๖๘๓

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเลื่อน	นายสมชาย บุษย์สันต์	๐๘-๐๕๓๓-๗๓๘๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ	นายปัญญา ราชวี	๐๘-๖๑๒๕-๑๗๒๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง	นายสวน บ้านทอง	๐๘-๖๗๙๐-๓๙๓๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสวงหา	นายนิรุจ รักดี	๐๘-๑๙๓๓-๙๗๙๒

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

- (๑) เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑, ๓, ๔, ๗, ๑๐ และ หมู่ที่ ๑๒
- (๒) เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, และ หมู่ที่ ๑๔

## โครงสร้างคณะผู้บริหาร



### ๓. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

- |   |            |
|---|------------|
| ๓.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง                | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน               |            |
| ๓.๒ รองนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง             | จำนวน ๒ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง |            |
| ๓.๓ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง       | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง |            |
| ๓.๔ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง       | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง |            |

## รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายกชเคชา กลุ่มไหม	นายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๒๔๓-๔๖๓๒
๒	นายจำลอง สุขประเสริฐ	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๐๑๔-๙๒๗๒
๓	นายนิรันดร์ รักดี	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๘๐๙-๙๙๕๗
๔	นายสยาม สิทธิบิรม	เลขานุการนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๖-๒๕๓๓-๙๒๖๓
๕	นายคะนอง บุญหงษ์	ที่ปรึกษานายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๔๘๘๒-๐๗๒๔

## ๒. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ เขต ๗๕ ๖ คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒ คน ประกอบด้วย

- ๒.๑ ประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน  
 มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ๒.๒ รองประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน  
 มาจากการแต่งตั้งจากประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ๒.๓ เลขานุการสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน  
 มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ๒.๔ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๙ คน

## สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายอนุชา สินธุสุวรรณ	ประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๕๕๒๑-๔๖๓๕
๒	นายสมชาย สินธุสุวรรณ	รองประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๓๔๓๙-๑๔๘๕



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๓	นายเอก วุฒิ	เลขานุการสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๖-๕๓๒๘-๒๔๓๙
๔	นายอภิรมย์ เพชรรัตน์	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๒๒๓๙-๖๙๘๒
๕	นายสามารถ ชื่นบาล	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๙-๒๖๑๙-๓๘๓๙
๖	นางพลอยชนก หมู่ทหาร	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๙๓๑๘-๖๐๖๖
๗	นายประจวบ รอดจรรยา	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๕๓๕-๓๙๐๕
๘	นายกิตติ ปลุกงาม	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๘๐๙-๘๖๕๑
๙	นายสมหมาย นุ่มทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๕๒๓๙-๕๒๕๘
๑๐	นายจรินทร์ ศรีผ่อง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๐๙๒-๓๘๖๒
๑๑	นายบัวสี สาภิราช	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๕๙๔๗-๙๒๑๖
๑๒	นายบุญเชิด วงษ์เล็ก	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๖๑๔-๒๙๙๓

### ๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแสวงหา ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๔)

ประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕,๓๐๒ คน แบ่งเป็น
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๕๘๑ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๗๒๑ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๘๖๐ หลังคาเรือน

#### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี	จำนวน ๙๙๙ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๘๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๐๙ คน
ช่วงอายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี	จำนวน ๓,๒๗๑ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๖๔๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓,๖๒๖ คน



ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	จำนวน ๑,๐๓๗ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๕๙ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๗๖ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕,๓๐๒ คน

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ๓ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รับเด็กอายุ ๓ ขวบ

(๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๓ โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนวัดบ้านเพชร
- โรงเรียนวัดทองเลื่อน
- โรงเรียนพวงทองอุปถัมภ์

(๓) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนแสงหาวิทยาคม

##### ๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโรงพยาบาล ถ้าประชาชนเกิดเจ็บป่วยก็สามารถไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลแสงหา ซึ่งมีระยะทางประมาณ ๓-๕ กิโลเมตร และคลินิกโรคทั่วไป จำนวน ๓ แห่ง

สำนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานโภชนาการ งานเผยแพร่ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน

##### ๔.๓ อาชญากรรม

ป้อมยามตำรวจ ๓ แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน

มีวัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย รถยนต์บรรทุกน้ำขนาดบรรจุน้ำ ๕,๐๐๐ ลิตร จำนวน ๑ คัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ๗ คน เครื่องสูบน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๑ เครื่อง

หากมีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น จะมี อปพร. มูลนิธิร่วมกตัญญู และท้องถิ่นใกล้เคียง ให้ความช่วยเหลือ

#### ๔.๔ ยาเสพติด

อำเภอแสวงหา มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน โดยประธานอยู่ในโรงเรียนแสวงหาวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่องยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอแสวงหา โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรแสวงหา และสภำวทอง บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกันปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพทำให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลให้ทุกคนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วย ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ผู้มีสิทธิได้รับ เบี้ยยังชีพ รายละเอียดดังนี้

ผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๐๔๓ คน
ผู้ป่วยเอดส์รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑๕ คน
ผู้พิการรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒๐๖ คน

(ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๔)

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ทางบก มีรถโดยสารประจำทาง สายอ่างทอง - แสวงหา - สิบวังทอง

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯได้ประสานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอค่ายบางระจัน และอำเภอโพธิ์ทอง ในการประมาณการค่าใช้จ่ายในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

#### ๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาค และประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯกำหนดให้มีการขยายเขตประปา เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง

#### ๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ ขององค์การโทรศัพท์ เนื่องจากประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร นอกจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ เช่น โรงเรียน สำนักงานเทศบาลฯ เป็นต้น

#### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข แต่มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไปรษณีย์โทรเลขอำเภอแสวงหา ออกให้บริการประชาชนครอบคลุมทั้งพื้นที่

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

## ๖.๑ การเกษตร

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ กองทุนกลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้
- ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้าน
- การสร้างเครือข่ายกองทุนทุกกองทุนในระดับตำบล
- การสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

## ๖.๒ การประมง

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดังนั้น จึงไม่มีรายได้จากการทำการประมง

## ๖.๓ การปศุสัตว์

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๒ โรง ประชาชนจำนวนร้อยละประมาณ ๒๐ มีการเลี้ยงสุกรเพื่อจำหน่าย และเป็นอาชีพเสริมจากการทำนา เพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว

## ๖.๔ การบริการ

ร้านขายก๋วยเตี๋ยวและอาหารตามสั่ง	จำนวน ๔๑ ร้าน
ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน ๒ ร้าน
ร้านซ่อมแอร์	จำนวน ๓ ร้าน
ร้านขายของชำ	จำนวน ๓๐ ร้าน
ตู้ซ่อมรถ	จำนวน ๒ แห่ง
ร้านขายเครื่องสำอางภัณฑ์	จำนวน ๑ ร้าน
ธนาคาร	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านขายปุ๋ย	จำนวน ๒ ร้าน
ห้องเช่า	จำนวน ๖ แห่ง
โรงเรียนเช่า	จำนวน ๗ ร้าน
ตึกเช่า	จำนวน ๒ แห่ง
คลินิก	จำนวน ๑ แห่ง
ฟาร์มหมู	จำนวน ๒ แห่ง
ร้านเสริมสวย	จำนวน ๓ ร้าน
โรงฆ่าสัตว์	จำนวน ๒ แห่ง
โรงทำน้ำดื่ม	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านตัดผมชาย	จำนวน ๓ แห่ง
สหกรณ์	จำนวน ๒ แห่ง
เดินท์รถ	จำนวน ๑ แห่ง
คาร์แคร์	จำนวน ๑ แห่ง
สินเชื่อบ	จำนวน ๒ แห่ง
ร้านนวดแผนไทย	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านตัดเสื้อผ้า	จำนวน ๘ ร้าน

## ๖.๕ การท่องเที่ยว

มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านสวนอยู่สุข ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร และ  
แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์พิพิธภัณฑ์บ้านคูเมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง

## ๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานทำลูกชิ้นชัยยะ ๙	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙
โรงทำน้ำดื่ม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙
โรงงานวุ้นเส้น	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓๐
โรงรีดเหล็ก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓๐
มีโรงหล่ออลูมิเนียม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓๑

## ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์  
กลุ่มจักสานตะกร้าหวาย  
กลุ่มไม้มุงคส

## ๖.๘ แรงงาน

แรงงานจากประเทศพม่าซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง ทำงานในร้านอาหาร และ  
โรงงานต่างๆ

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

## ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

## ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่  
วันสงกรานต์  
วันเข้าพรรษา  
วันออกพรรษา  
วันอาสาฬหบูชา  
ประเพณีลอยกระทง  
งานสวดวิีรชนคนแสวงหา

## ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีหมอนวดแผนไทย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร ภาษาที่ใช้ในพื้นที่ คือภาษาไทย  
ภาคกลาง

## ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ดอกไม้ประดิษฐ์ , ตะกร้าหวาย , ไม้มุงคส



#### ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

##### ๘.๑ น้ำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ประชาชนใช้น้ำจาก  
 ๓ คลองชลประทาน

##### ๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดิน ไม่มี  
 พื้นที่ที่เป็นป่าสงวนจึงไม่มีป่าไม้แต่อย่างใด

##### ๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา

##### ๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แร่ดินเหนียว, ทราย

#### ๙. อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

#### ๙. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ  
 พัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท  
 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา  
 เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น  
 โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน  
 การเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

##### แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี  
 โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี  
 ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำ  
 ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะ  
 กรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้  
 ดังนี้

## ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

### วิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

- มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยธรรมชาติและภาวะเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ
- ประเทศมั่นคงใน **เอกราช/อธิปไตย** ที่มีบูรณดินแดนที่ชัดเจน
- สังคมมีความ **น่าเชื่อถือและปลอดภัย**
- ประชาชนมี **ศรัทธา/ความไว้วางใจ**
- **ฐานทรัพยากร** (อาหาร/พลังงาน/น้ำ) มีความมั่นคง



- ประเทศไทยมีการ **เขย่งหัวของเศรษฐกิจ** สบ่าต่อเบื้อง เป็นประเทศรายได้สูง
- เศรษฐกิจมี **ความสามารถในการแข่งขันสูง** เป็นจุดแข็งของไทยในภูมิภาค
- ความ **สมบูรณ์ในทุกระดับ** ที่สามารถสร้างการพัฒนาคงเนื่อง (ชุมชน/หมู่บ้าน/จังหวัด/ภาค/อสม)

- การพัฒนาที่ **สร้างความเป็นอยู่อย่างดี/คุณภาพชีวิต** อย่างต่อเนื่อง+ไม่สร้างผลกระทบ
- การผลิตและการบริโภคเป็น **มิตรกับสิ่งแวดล้อม**+มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- มุ่ง **ประโยชน์ส่วนรวม** อย่างยั่งยืน
- ประชาชนมี **ปฏิสัมพันธ์** **เชิงบูรณาการ** เศรษฐกิจพอเพียง



### ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อให้ใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

### วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ยืนยันแก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

“ เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

## วิสัยทัศน์ประเทศ



พ.ศ.  
2560

## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ครอบคลุมไปถึง

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูประบบกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการค้าเสรีและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย



- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกย่องผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

#### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลตำบลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุมิชอบและ  
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

#### ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

##### ๑. แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเสถียรภาพ  
การพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การลงทุนมีความมั่นคงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ  
ประเทศ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม  
พัฒนาการเกษตร พื้นฟูการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาประสิทธิภาพโลจิสติกส์

๒. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีธรรมาภิบาล เพื่อพร้อมรับการ  
เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลก ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการเรียน  
การสอนนอกระบบ การอาชีวศึกษา ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคมในการสร้างวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ

๓. อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบ  
นิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ ขยะมูลฝอย  
ป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม พื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาอนุรักษ์  
และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเศรษฐกิจกับประเทศ เพื่อน  
บ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และแนวตะวันออก-ตะวันตก เพื่อเป็นประตูการค้าเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน  
และนานาชาติ

๕. บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกันเพื่อให้มีการ  
จัดระบบรูปแบบการพัฒนาเมืองและชุมชนให้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความต้องการของ  
ชุมชน

##### ๒. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี  
สิงห์บุรี อ่างทอง)

##### วิสัยทัศน์

"ลุ่มน้ำแห่งประวัติศาสตร์ ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน"

คำอธิบายวิสัยทัศน์ “ลุ่มน้ำ” หมายถึง ลุ่มน้ำเจ้าพระยา-ป่าสัก ตลอดจนลุ่มน้ำสาขาอันเป็นบริเวณพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ประกอบด้วย ๖ จังหวัด คือ จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง

“ประวัติศาสตร์” หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ในอดีตที่มีความเชื่อมโยงผูกพันกันโดยมีกรุงศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางทั้งทางด้าน การปกครองและด้านเศรษฐกิจ มีเมืองลพบุรีเป็นเมืองลูกหลวงและเป็นราชธานีแห่งที่ ๒ ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เมืองสิงห์บุรีเป็นหัวเมืองชั้นใน เมืองชัยนาท อ่างทอง หรือวิเศษชัยชาญและเมืองสระบุรีเป็นเมืองหน้าด่านที่สำคัญ

“ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน” หมายถึง เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจทางด้านเกษตรปลอดภัย อุตสาหกรรมการผลิต และท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการน้ำและโลจิสติกส์แบบบูรณาการ โดยมุ่งสร้างคุณค่าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและเพิ่มมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด โดยใช้นวัตกรรมยกระดับสินค้าเกษตร การแปรรูปอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ SME ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชนและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ มลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์โดยใช้นวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคม Logistic พัฒนาสภาพแวดล้อมขยะมูลฝอย และการจัดการเมืองโดยชุมชนให้น่าอยู่

### ๓. แผนพัฒนาจังหวัด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง

##### วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

##### พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

##### ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

##### เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น



ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข(เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและสิ่งแวดล้อม)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรผลิตภัณฑ์และอาหารปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและวิถีชุมชน

**๑.๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

**๑. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง**

วิสัยทัศน์

“ห้องถิ่นน่าอยู่ น่าเที่ยว ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สดใส แหล่งอาหารปลอดภัย ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ คุณภาพชีวิตให้ได้อย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๔. พัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ การทำการเกษตรกรรม เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน

๕. ส่งเสริม สนับสนุนอาหารปลอดภัย เกษตรปลอดภัย

๖. ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนา พื้นฟูชนบทธรรมนิยม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน จารึกประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. พัฒนาเมืองน่าอยู่ และการท่องเที่ยว

๘. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นสังคมที่ดีสมเป็นเมืองน่าอยู่

๙. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพที่มั่นคง

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๓. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อส่งเสริมให้จังหวัดเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยและเกษตรปลอดภัยเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำการเกษตรกรรม สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในจังหวัดอ่างทอง

๖. เพื่อพัฒนาให้จังหวัดอ่างทองเป็นเมืองน่าอยู่และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. เพื่อส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้คงอยู่สืบไป
๘. เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อนุรักษ์  
ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารจัดการที่ดีสามารถให้บริการสาธารณะแก่  
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. เพื่อสนับสนุน การพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและ  
ยุทธศาสตร์จังหวัด

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและการอาชีพให้  
ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งกีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพ  
ที่แข็งแรง
- ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหาเสียด  
อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน สงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพ  
ชีวิตที่ดีขึ้น
- ๑.๕ รณรงค์ ส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๑.๖ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

##### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้  
ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อความ  
ต้องการของประชาชน
- ๒.๓ สนับสนุน ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาโครงสร้าง

#### พื้นฐาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำ คูคลอง ให้เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม
- ๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพ คนว่างงาน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสินค้า OTOP ตลอดจนเพิ่มช่องทางในการจำหน่าย
- ๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การเชื่อมโยง และการกระจายสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ
- ๓.๕ ส่งเสริม กระบวนการผลิต และจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน เกษตรปลอดภัย และการเกษตรแบบผสมผสานตาม  
แนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว

##### แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปะ โบราณสถาน จารัตประเพณี ภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงามและเอกลักษณ์ไทย

๔.๒ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและ  
สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๓ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการ  
อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔.๕ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้  
ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๔.๖ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนและ  
เผยแพร่ประชาธิปไตยอย่างทั่วถึง

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

๔.๘ พัฒนาศูนย์และปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ ให้พร้อมต่อ  
การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเหตุจากภัยพิบัติต่างๆ

๔.๑๐ ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอ่างทอง วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“ท้องถิ่นอ่างทองเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สดใส แหล่งอาหารปลอดภัย  
ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

##### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานภายใต้ความสมดุลของ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาสังคมเพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ

๓. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัยเพื่อการบริโภคและการจำหน่าย

๔. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี

##### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา/เป้าประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มช่องทางใน  
การประกอบอาชีพที่มีมั่นคง

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์  
ด้านกีฬา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๓. เพื่อส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้คงอยู่สืบไป

๔. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงเพื่อจังหวัดอ่างทองเป็นเมืองน่าอยู่

๕. เพื่อส่งเสริมให้จังหวัดเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยและเกษตรกรปลอดภัยเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำการเกษตรกรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในจังหวัดอ่างทอง

๗. เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารจัดการที่ดีสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกให้มีความนิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและกลุ่มผู้ว่างงานให้เกิดอาชีพสามารถดำรงชีพได้

๑.๓ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพและเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงในทุก ๆ ปี

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม(นม)อาหารกลางวันครบทุกมื้ออย่างทั่วถึง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและภาษาให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน รักษาโรคให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๗ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด รักษาและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๑.๘ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนส่วนรวมโดยตรงในกรณีฉุกเฉินหรือจากสาธารณภัยต่าง ๆ

๑.๙ ส่งเสริม สนับสนุน สงเคราะห์ครอบครัวผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วย HIV และผู้ป่วยโรคเอดส์

๑.๑๐ การปรับปรุงสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่

๑.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการกีฬาและนันทนาการของจังหวัดในทุกระดับ

๑.๑๒ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๑.๑๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและท้องถิ่น

๓.๑๔ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกมุ่งสู่สถาบันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์และฟื้นฟู สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนสถานและกิจกรรมทางศาสนา

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และศิลปะวัฒนธรรมนำสู่การท่องเที่ยว และเผยแพร่สู่ประชาคมอาเซียน

๒.๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี สืบค้น ประวัติศาสตร์

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกท้องถิ่นมีข้อมูลประวัติศาสตร์ ข้อมูลของพื้นที่และการวิจัย ชุมชน

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่พิพิธภัณฑ์ตำนานเมืองอ่างทอง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ฝึกทักษะและส่งเสริมการบริหารจัดการตลาด

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชนทั้งการ พัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ คุณภาพและเพิ่มช่องทางการจำหน่าย

๓.๓ ส่งเสริม และพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ ส่งเสริมปศุสัตว์ ประมงและอาหาร ให้ปลอดภัยได้มาตรฐาน

๓.๔ จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเรียนรู้การเกษตร

๓.๕ ส่งเสริมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SMEs) ขนาดกลางพร้อมจัดหา เงินลงทุน

๓.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดอ่างทองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตอัน ตีงามของประชาชนในท้องถิ่น

๓.๗ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้ยากจน

๓.๙ ส่งเสริมการลงทุนตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑๐ การเตรียมความพร้อมผู้ผลิต/ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเป็น สมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี ๒๕๕๘

๓.๑๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าอาหารปลอดภัยไปสู่การท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ พัฒนาให้มีการจัดทำฐานข้อมูลเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำให้เป็น ปัจจุบัน

๔.๒ ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลด้านผังเมือง/ผังชุมชนมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน

๔.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สะพาน ท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๔ ขุดลอกคลอง พัฒนาแหล่งน้ำ คลองระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๕ ก่อสร้างผนังกันน้ำ ป้องกันตลิ่งพัง



- ๕.๖ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ป้องกันตลิ่งพัง
- ๕.๗ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการแก้มลิงและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก
- ๕.๘ ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ฯลฯ
- ๕.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาผังเมือง ทริพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชน
- ๕.๒ การปลูกจิตสำนึกให้เอกชนและชุมชนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วม
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยังยิบ
- ๕.๕ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน
- ๕.๖ ศึกษา วิจัยด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๗ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสมเป็นไปตามผังเมือง
- การขุดดิน ถมดินและการควบคุมอาคาร
- ๕.๘ บูรณาการแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการภายในจังหวัด
- ๕.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำบำบัดน้ำเสียอย่างยั่งยืน
- ๕.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการเตาเผาขยะแบบครบวงจรในจังหวัดอ่างทอง
- ๕.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานธรรมชาติ
- ๕.๑๒ ปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนรักษาความสมดุลของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕.๑๓ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำผังเมืองชุมชนให้ครบทั้งจังหวัด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการที่ดี**
- ๖.๑ การบริหารในระบบบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจและการมีส่วนร่วมตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๖.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดอ่างทอง และพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕ พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๖ การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยชุมชนและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๗ ส่งเสริมและควบคุมสุสานและฌาปนสถานเพื่อการบริหารจัดการที่ดี

๖.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๙ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ การบูรณาการร่วมกันในการทำกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่ประชาชน

๖.๑๐ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและการบริหารงานศูนย์รวมข้อมูล จัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด

๖.๑๒ ปรับปรุงโครงสร้างเพื่อรองรับงานการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการ

๖.๑๓ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๖.๑๔ ส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

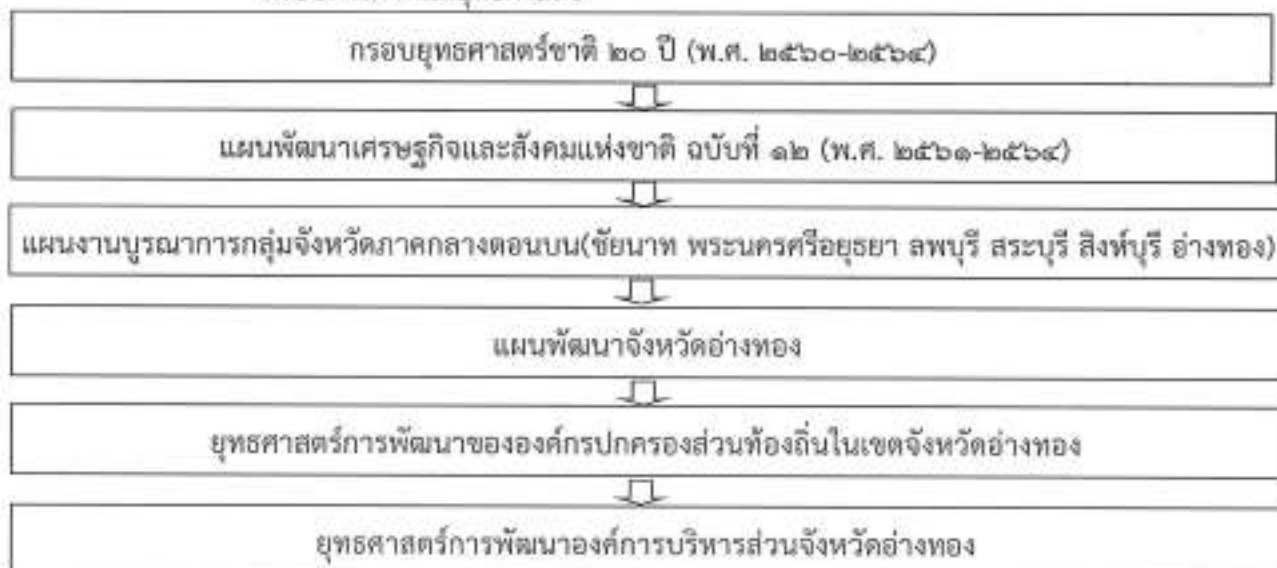
๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดรวมทั้งทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล จังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗.๓ ดำเนินการหรือประสานงานทุกภาคส่วนราชการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนแนวนโยบาย

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



# บทสรุปผู้บริหาร

## การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนา  
อ่างทองเมืองน่าอยู่  
เศรษฐกิจดี สังคมดี  
ประชาชนมีความสุข

- **ประเด็นการพัฒนาที่ 1**  
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข
- **ประเด็นการพัฒนาที่ 2**  
พัฒนาสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน สู่
- **ประเด็นการพัฒนาที่ 3**  
การท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม

### งบประมาณโครงการสำคัญจังหวัดอ่างทอง

ประเด็นการพัฒนาที่ 1	15,548,187,569	๓๗%
ประเด็นการพัฒนาที่ 2	345,687,720	๓%
ประเด็นการพัฒนาที่ 3	166,316,900	๓%

### ด้านสังคม

จังหวัดอ่างทองกำลังประสบภาวะชะงักอย่างหนัก จากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านสังคมกับประชากรและกลุ่มเปราะบางสะท้อนการกระจุกตัวของรายได้และการแบ่งปันผลประโยชน์ไม่ทั่วถึง

การคาดการณ์ด้านสังคม ช่วง 8 ปีที่ผ่านมา  
ระหว่างปี 2555 - 2562

ดัชนีชี้วัด	2555	2557	2558	2559	2560	2561	2562
ดัชนีชี้วัดด้านสังคม	1.07	1.04	1.00	1.07	1.00	1.07	1.06

### ด้านเศรษฐกิจ

(Gross Provincial Product) (GPP)



มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดอ่างทอง

ปี	มูลค่า	ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด
2555	1,149,924	11,499
2562	1,149,924	11,499

### เกษตรกรรม

ปัจจัยบวก : 1. นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการเกษตร  
2. นโยบายของจังหวัดอ่างทองที่ส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยลบ : 1. ปัญหาภัยแล้งที่รุนแรง  
2. ปัญหาโรคระบาดในสัตว์

ปี	มูลค่า
2555	1,149,924
2562	1,149,924

### การท่องเที่ยว





## ๑.๕ ยุทธศาสตร์อำเภอแสวงหา

## วิสัยทัศน์อำเภอ

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน  
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

## พันธกิจ

๑. พัฒนาอำเภอแสวงหาให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่สากล
๔. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

## เป้าประสงค์รวม

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นเมืองน่าอยู่
๒. สินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับ
๓. ผลิตภัณฑ์ของชุมชนได้รับการบริหารจัดการและสร้างรายได้อย่างยิ่งยืน
๔. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอำเภอแบบบูรณาการ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์	ลำดับความสำคัญ
๑	พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมปลอดภัย และเป็นสุข	๑
๒	พัฒนาศักยภาพการผลิต และจำหน่ายอาหารปลอดภัย	๒
๓	ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์สู่สากล	๓
๔	ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	๔

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๒.๑ วิสัยทัศน์

“ประชาชนประกอบอาชีพที่มั่นคง พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่อย่างพอเพียง  
สร้างเสียงประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ควบคู่ด้วยสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ”

## พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมหรือจัดให้มีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ
๒. ส่งเสริมหรือจัดหาปัจจัยการผลิตในราคาที่เป็นธรรม
๓. ส่งเสริมหรือจัดให้มีแหล่งรวบรวมหรือจำหน่ายผลผลิต
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน
๕. รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๖. จัดให้มีหรือส่งเสริมการจัดสวัสดิการในชุมชน
๗. อนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
๙. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๑๐. จัดให้มีไฟฟ้า แสงสว่างอย่างเพียงพอและทั่วถึง  
 ๑๑. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

### ๒.๓ เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส ๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑. รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และพลังงานเพื่อการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ๓. เพื่อพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพมีความพร้อม ทั้งกาย ใจ สติ ปัญญา จิตสำนึก ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่ (ต่อ)	๔. เพื่อเสริมสร้างให้สถาบันครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมมั่นคง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วม ของประชาชน	๑. เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดทำให้ประชาชนได้มี สาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและ เพียงพอ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ

## ๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ	๑. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยาย โอกาส ๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพ	๑. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทาง สังคมได้รับการเพิ่มศักยภาพด้าน อาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑. รักษาความสมดุลของ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และพลังงานเพื่อการ พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ๓. เพื่อพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มี ศักยภาพมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา จิตสำนึก ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่นของเทศบาล	๑. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทาง สังคมได้รับการช่วยเหลือจาก โครงการ/กิจกรรมด้านการ สงเคราะห์และส่งเสริมให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมดำรงชีวิต ได้อย่างปกติสุข ๒. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้าน การสงเคราะห์และส่งเสริมให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมดำรงชีวิต ได้อย่างปกติสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่ (ต่อ)		๓. สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลผ่าน การรับรองมาตรฐานการจัดการ การศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ๔. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้าน การส่งเสริมการจัดบริการ สาธารณะและสาธารณสุข ๕. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับ ประโยชน์จากการส่งเสริมการ จัดบริการสาธารณะและ สาธารณสุข ๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน โครงการที่ได้รับการสนับสนุน ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ๗. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม อบรมความรู้ป้องกันภัย ยาเสพติดครอบคลุมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		๘. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ	๑. ร้อยละของชุมชนที่ร่วมคิดร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดทำให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	๑. จำนวนถนนที่ได้ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซม ๒. ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอ ๓. ร้อยละของพื้นที่ทางการเกษตรที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ๒. ร้อยละของการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละของประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกสบายในการรับบริการ ๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม



## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการเพิ่มศักยภาพด้านอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๒. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากโครงการ/กิจกรรมด้านการสงเคราะห์และส่งเสริมให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการสงเคราะห์และส่งเสริมให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๔. สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลผ่านการรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก	๒ แห่ง	๒ แห่ง	๒ แห่ง	๒ แห่ง	๒ แห่ง
๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะและสาธารณสุข	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๖. ร้อยละของผู้ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะและสาธารณสุข	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนดำเนินการตามวัตถุประสงค์	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม อบรมความรู้ป้องกันภัยยาเสพติดครอบคลุมอย่างทั่วถึง	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๐. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๒. ร้อยละของของชุมชนที่ร่วมคิดร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๓. จำนวนถนนที่ได้ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซม	๗ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน
๑๔. ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอ	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๕. ร้อยละของพื้นที่ทางการเกษตรที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาแหล่งน้ำ	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๖. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๗. ร้อยละของการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๘. ร้อยละของประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกสบายในการรับบริการ	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๑๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

## ๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑. การเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้กับประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ๓. ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วม ของประชาชน	๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๒. ขยายเขต คัดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ๓. บริหารจัดการแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ๒. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๓. พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ ๔. ส่งเสริมงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๕. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการร่วม

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองมีศักยภาพด้านการผลิตสินค้าทางการเกษตร เพราะมีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมในการทำการเกษตรที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และอุตสาหกรรมเกษตรที่สำคัญ เช่น ข้าว เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นโครงข่ายสายหลักกับจังหวัดใกล้เคียง และภูมิภาคอื่น ๆ จึงเป็นศูนย์กลางการกระจายและขนส่งสินค้าทางการเกษตร และมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลาย รายได้ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองจึงมาจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร จากนโยบายระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และศักยภาพของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องในด้านการผลิตสินค้าทางการเกษตร การขนส่งและการกระจายสินค้า และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวภายในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี



๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๒.๘.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)				
๓. ด้านความมั่นคง	๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๓. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๔. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านความมั่นคง	๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ			

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒)				
๑. เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๓. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๔. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๕. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
๖. เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	๗. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๘. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๙. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๑๐. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

แผนพัฒนาภาคกลาง				
๑. พัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศไทยให้มีความสามารถในการแข่งขัน	๒. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	๓. อนุรักษ์พื้นที่ป่าและพื้นที่เกษตรกรรม	๔. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเศรษฐกิจพิเศษ	๕. บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน
๖. พัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศไทยให้มีความสามารถในการแข่งขัน	๗. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๘. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๙. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๑๐. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม (ต่อ)

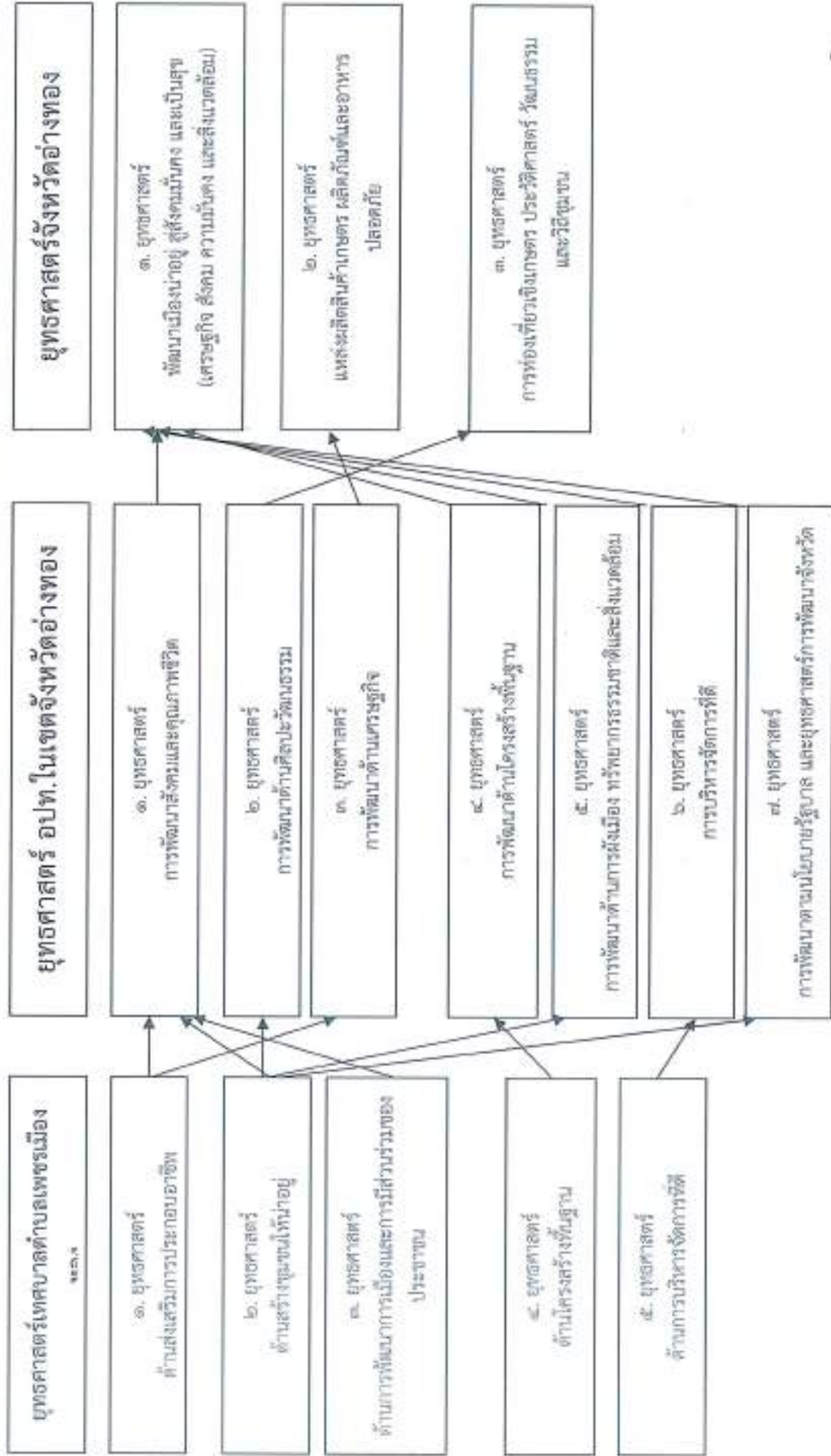
ยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน(พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง)	
๓. เชิงประสิทธิภาพการผลิต การตลาด โดย ใช้นวัตกรรมกระสุนปืนส่วนเกษตร การแปรรูป อุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ SME ๕.๐	๒. พื้นฟูและยกระดับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชนและปรับปรุงสิ่ง อำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้ได้ มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว
๓. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ผลิตภาวะ สิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม จากผักสวนครัวได้เป็นนวัตกรรม	๔. พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคม Logistic พัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนและการจัดการ การเมืองโดยชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง ฉบับทบทวน/เปลี่ยนแปลง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)	
๑. พัฒนามืองอ่างทองสู่สังคมมั่นคง และเป็งสุข	๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัด อ่างทอง (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๕)	๑. การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต	๒. การพัฒนาด้าน ศิลปะวัฒนธรรม	๓. การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๔. การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๕. การพัฒนาด้าน การผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๖. การบริหารจัดการ ที่ดี	๗. การพัฒนาตาม นโยบายรัฐบาล และ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด
---	------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------------	---

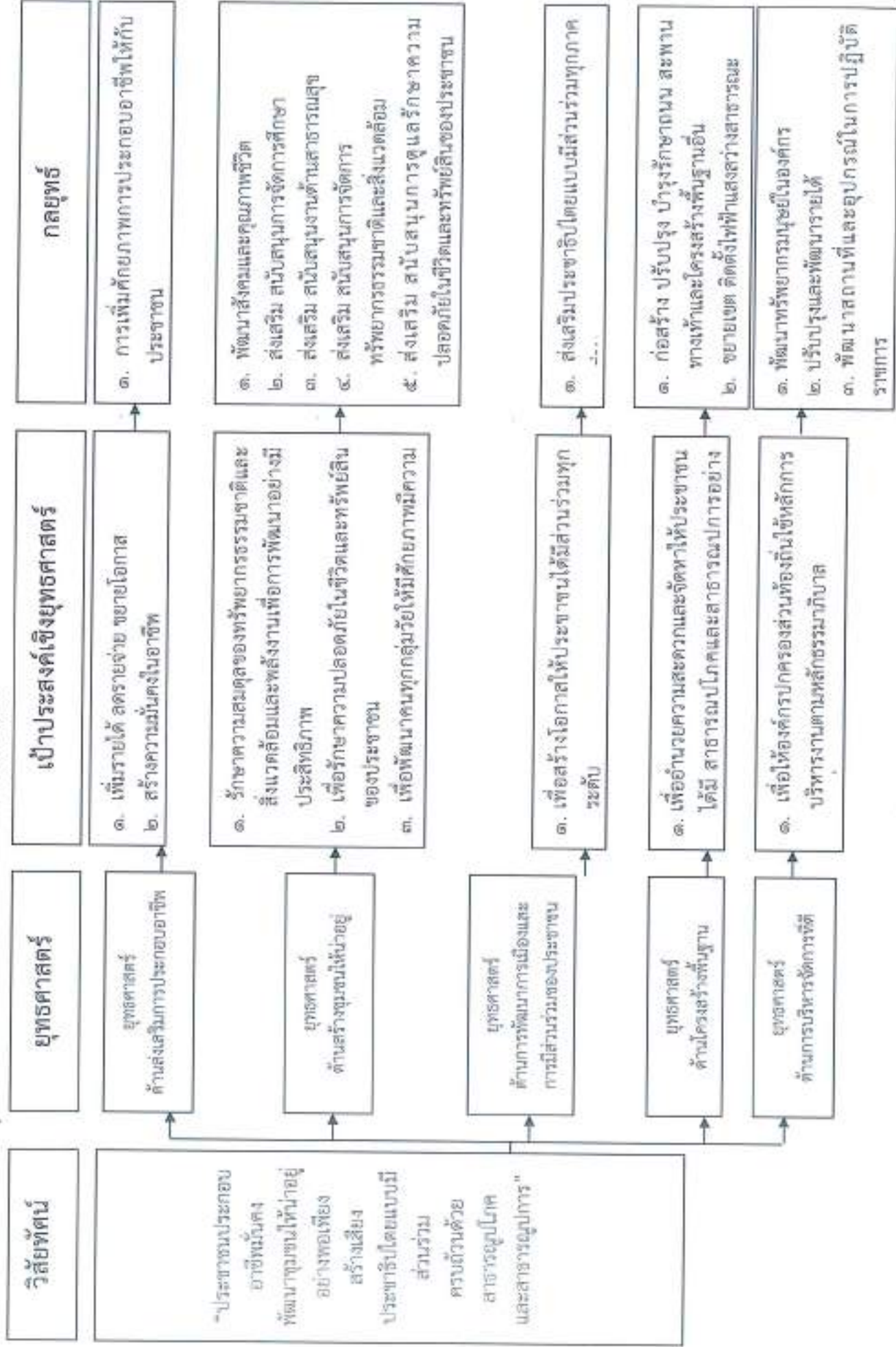
ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)	๓. ด้านส่งเสริมการประกอบ อาชีพ	๒. ด้านสร้างชุมชนเข้มแข็ง	๓. ด้านการพัฒนาการเมือง และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดี
--	-----------------------------------	---------------------------	---	-------------------------	-----------------------------

๒.๔.๒ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง/ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัดอ่างทอง/ยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง)





๒.๔.๓ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT Analysis

เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อประเมินศักยภาพของท้องถิ่นและกำหนดแนวทางในการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ จุดแข็ง (Strengths-S) จุดอ่อน (Weakness-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities-O) และอุปสรรค (Threats-T)

SWOT มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ ๔ ตัวจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats โดยมีรายละเอียดอักษรย่อ ดังนี้

**Strengths** คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในองค์กรที่ทำได้ดี

**Weaknesses** คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้วยความสามารถซึ่งองค์กร ไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในองค์กรที่ทำไม่ได้

**Opportunities** คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

**Threats** คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เพื่อนำสู่ศักยภาพในการพัฒนาโดยวิเคราะห์ตามหลัก SWOT Analysis

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Strengths)
<p>๑. สภาพภูมิประเทศเหมาะสมในการทำเกษตรที่สำคัญได้แก่ ด้านการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ เพราะมีคลองระบายใหญ่แม่น้ำน้อย ๓ (คลองสาหร่าย) คลองส่งน้ำสาขาไหลผ่านทุกหมู่บ้านจึงเป็นแหล่งน้ำต้นทุนสำหรับภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>๒. เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นโครงข่ายสายหลักกับจังหวัดใกล้เคียงและภูมิภาคอื่น ๆ จึงเป็นศูนย์กลางการกระจายและขนส่งสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๓. ประเพณี แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้</p>	<p>๑. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและระบบชลประทานไม่เพียงพอและขาดการบริหารจัดการน้ำที่ดี</p> <p>๒. งบประมาณเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเที่ยว, เส้นทางคมนาคมและแหล่งน้ำในความรับผิดชอบของเทศบาล</p>



โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. รัฐให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวใช้เป็นนโยบายระดับเศรษฐกิจ ๒. เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สนับสนุนงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ ๒. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Strengths)
๑. มีโครงข่ายระบบสาธารณสุขเชื่อมโยงกันทุกระดับตั้งแต่ระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้านที่เข้มแข็ง ๒. มีงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น ๓. มีภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคองค์กรเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ๔. มีการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและเฝ้าระวัง ดูแล การแก้ไขปัญหาสุขภาพ ๕. ตำบลเพชรเมืองทองเป็นสังคมที่มีความสามัคคีกลมกลืน ทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง จัดสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และความเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ๒. เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น ๓. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเพิ่มของวัยแรงงานลดลงทำให้เกิดปัญหาการพึ่งพิงสูงขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุไม่มีรายได้และยากจน ๔. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองขาดการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในเชิงลึกที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. เทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยแพร่หลายไปจนถึงระดับชุมชนและบุคคล ๒. นโยบายรัฐสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. นโยบายรัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน	๑. กระแสโลกาภิวัตน์และสื่อออนไลน์ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป ละเลยคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลทำให้สังคมไม่เข้มแข็ง ๒. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### ๓.๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้เกิดความผันผวนทางด้านราคาพืชผลทางการเกษตรและการแข่งขันกับกลุ่มสมาชิกในประเทศอาเซียนมีอัตราสูงขึ้นส่งผลให้มีการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรของประชาชนในจังหวัดอ่างทองยังคงสูงขึ้นเรื่อย ๆ

#### ๓.๒.๒ ด้านสังคม

- กระแสวัตถุนิยมก่อให้เกิดการฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยเข้าไปในทุกชุมชน ละเลยคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมเปลี่ยนจากสังคมพึ่งพาตนเองเป็นสังคมที่ขอรับความช่วยเหลือ และโครงสร้างของประชากรจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุความไม่พร้อมด้านการศึกษาและการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

#### ๓.๒.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกษตรกรเน้นปลูกพืชเชิงเดี่ยวและใช้สารเคมี ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่ทำกิน และการบริหารจัดการน้ำของภาครัฐขาดการศึกษาผลกระทบต่อพื้นที่ป่า ตลอดจนเทคโนโลยีด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนมีราคาแพงซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๓.๒.๔ ด้านบริหารจัดการภาครัฐ

- ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานยังขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐยังขาดการพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และระบบข้อมูลจัดเก็บไม่เป็นปัจจุบัน

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจาก ที่ผ่านมามเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ยุบเลิกตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล ขอให้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองต่อไป

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุขและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจัดทำหน่วย วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



## การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>-งานแผนและงบประมาณ</li> <li>-งานกฎหมายและนิติการ</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานสาธารณสุข</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานผลประโยชน์</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานสาธารณูปโภค</li> <li>-งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม</li> <li>-งานสวนสาธารณะ</li> <li>-งานควบคุมอาคารและผังเมือง</li> <li>-งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานบริหารสถานศึกษา</li> <li>-งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย</li> <li>-งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานกฎหมาย</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานบริการสาธารณสุข</li> <li>-งานกิจการสภา</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานสาธารณูปโภค</li> <li>-งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>-งานควบคุมอาคาร</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานบริหารสถานศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>

#### ๔. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งการโดย

๑) สํารวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับ

ตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒) วิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สํารวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓) การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ

หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้



๑.๒ มาตรฐานการทำงาน คือ เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๓ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๓ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>สำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (๑๑)</b>									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน (งานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>รวม</b>		<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๒๒	คนงาน	๓	๓	๓	-	-	-	-๓	ยุบเลิก
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๕</b>	-	-	-๓	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด เพิ่ม
๒๖	นายช่างโยธาอาวุโส	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธาอาวุโส	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๒๘	คนงาน	๓	๓	๓	-	-	-	-๓	ยุบเลิก
๒๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
๓๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>										
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด เพิ่ม	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด เพิ่ม	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมือง</b>										
๓๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มขอ ใช้บัญชี	
๓๗	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม เงินอุดหนุน	
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๔๐	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>		<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๒</b>		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>										
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-๒/+๓</b>		

๑๐. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ได้วิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ และค่าตอบแทน ไม่เกินรายจ่ายร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยแบ่งรายละเอียดเป็นส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้



๑๐. การระดมทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม/ บาท	การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าจ้างรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดเทศบาล ( นักบริหารระดับสูง )	ปล.ท.๑	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)														
๒	ปลัดสำนักปลัดเทศบาล ( นักบริหารระดับสูง )	ปล.๑	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๓	นักบริหารชำนาญการ	น.ก.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๔	นักบริหารชำนาญการ	น.ก.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๕	นักบริหารชำนาญการ	น.ก.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๖	เจ้าพนักงานอำนวยการ	ป.๑/น.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานสารบรรณ	ป.๑	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
กองช่าง(๑๔)														
๑๗	ผู้ช่วยช่างกรอกรัง ( นักบริหารระดับสูง )	ก.๑	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๘	นักวิชาการ	น.ก.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานผู้ควบคุมรายได้	ป.๑/น.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๒๐	เจ้าพนักงานผู้ควบคุมรายได้	ป.๑/น.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
๒๑	เจ้าพนักงานผู้ควบคุมรายได้	ป.๑/น.	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม
รวม														
			๑๐	๑๔	๑,๑๑๑,๑๑๑	๑,๑๑๑,๑๑๑	-	๑,๑๑๑,๑๑๑	-	-	๑,๑๑๑,๑๑๑	๑,๑๑๑,๑๑๑	๑,๑๑๑,๑๑๑	เพิ่ม







**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มาจากบทบัญญัติถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๓,๐๙๐,๐๐๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มาจากบทบัญญัติถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๓,๕๙๙,๕๐๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มาจากบทบัญญัติถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๓,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

: ข้าราชการอโศก ลูกจ้างประจำอโศก รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน

ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างแต่ละตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแนบยัตราภาษี แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือนุศลกาททางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน

ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๘/ว ๘๘๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้ามาคำนวณเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ด้วย

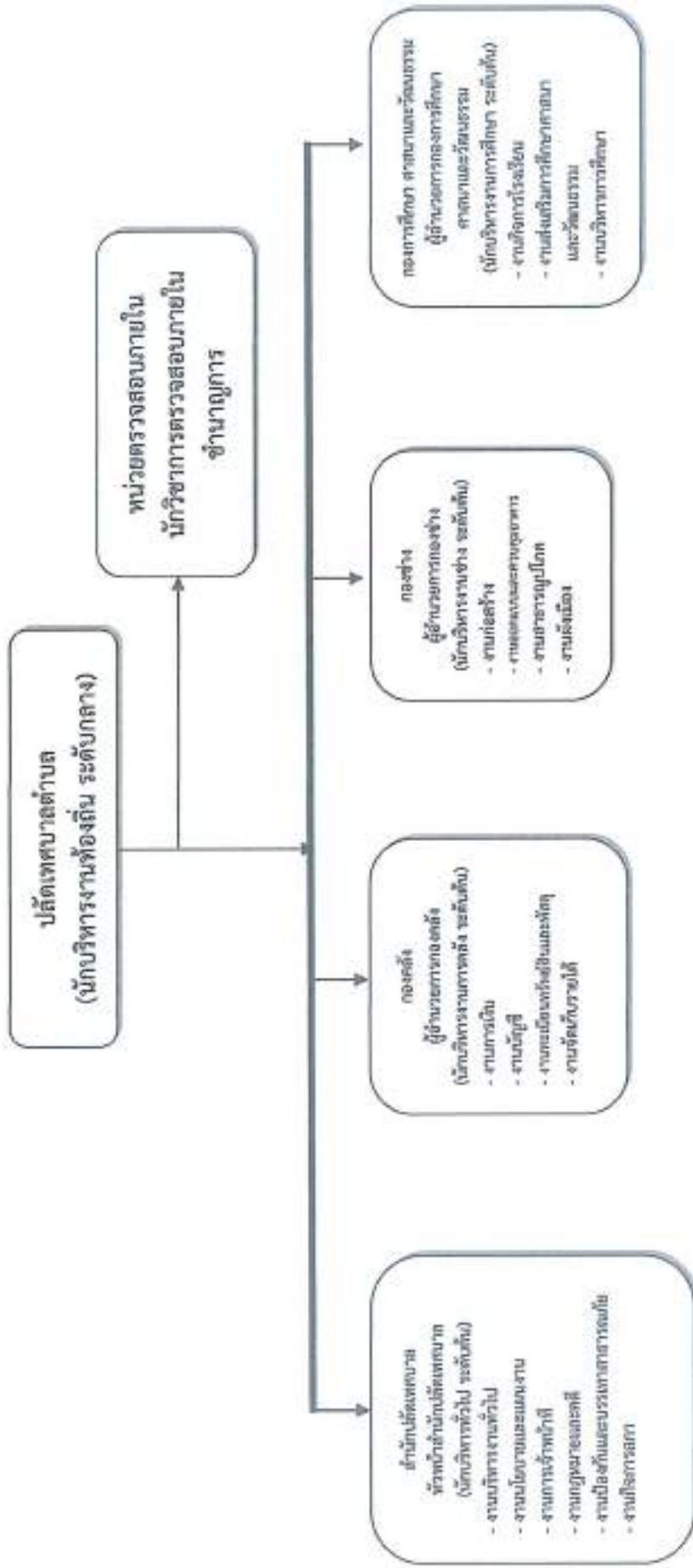
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.ต. ดังต่อไปนี้

ที่ มท ๐๘๐๙.๘/ว ๕๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแต่งตั้ง)

\* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและยกการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

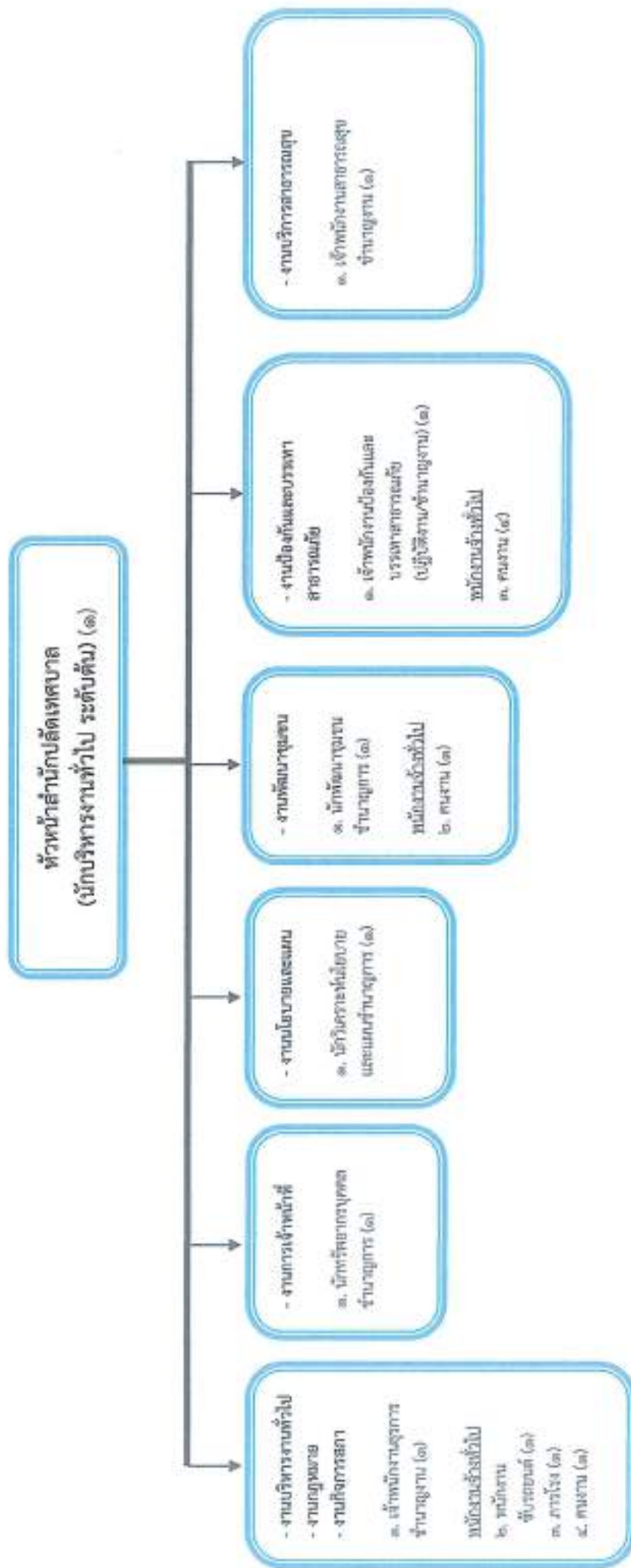
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ทำสิ่ง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



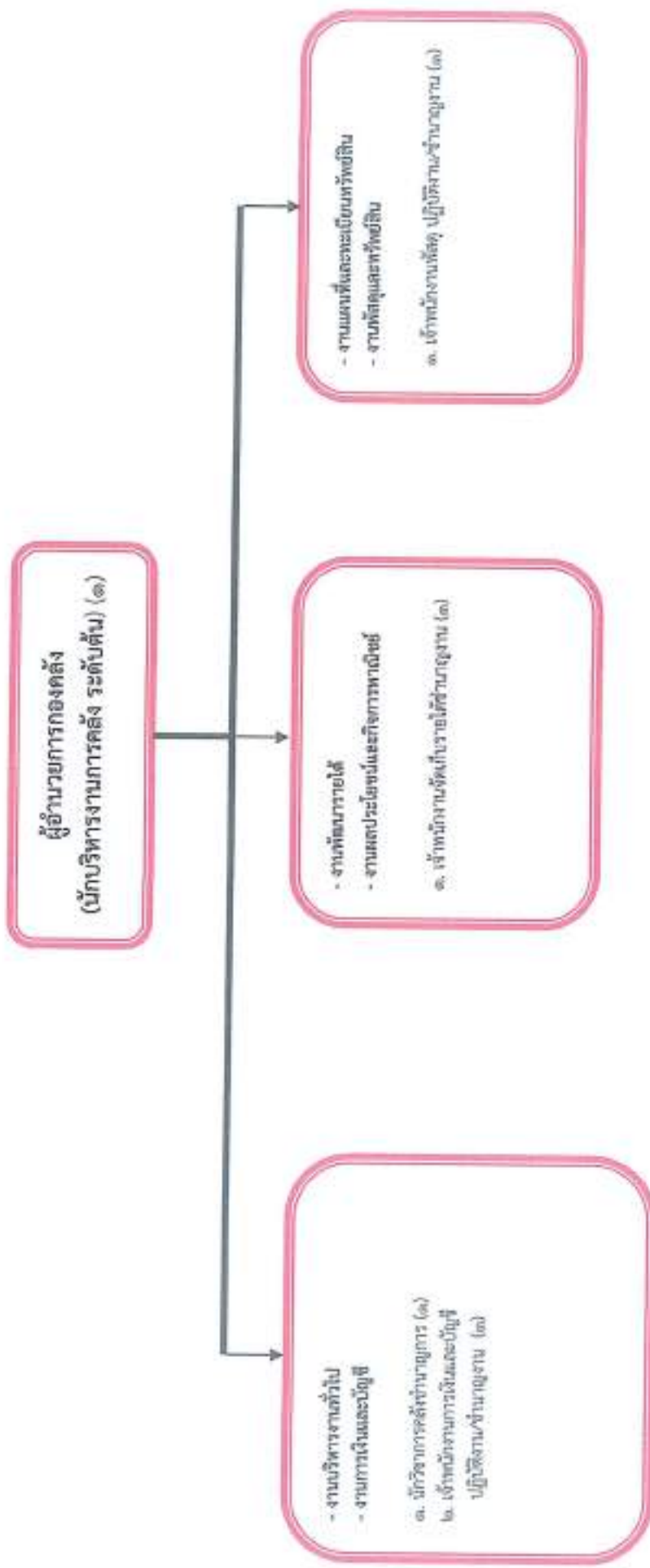


## โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด



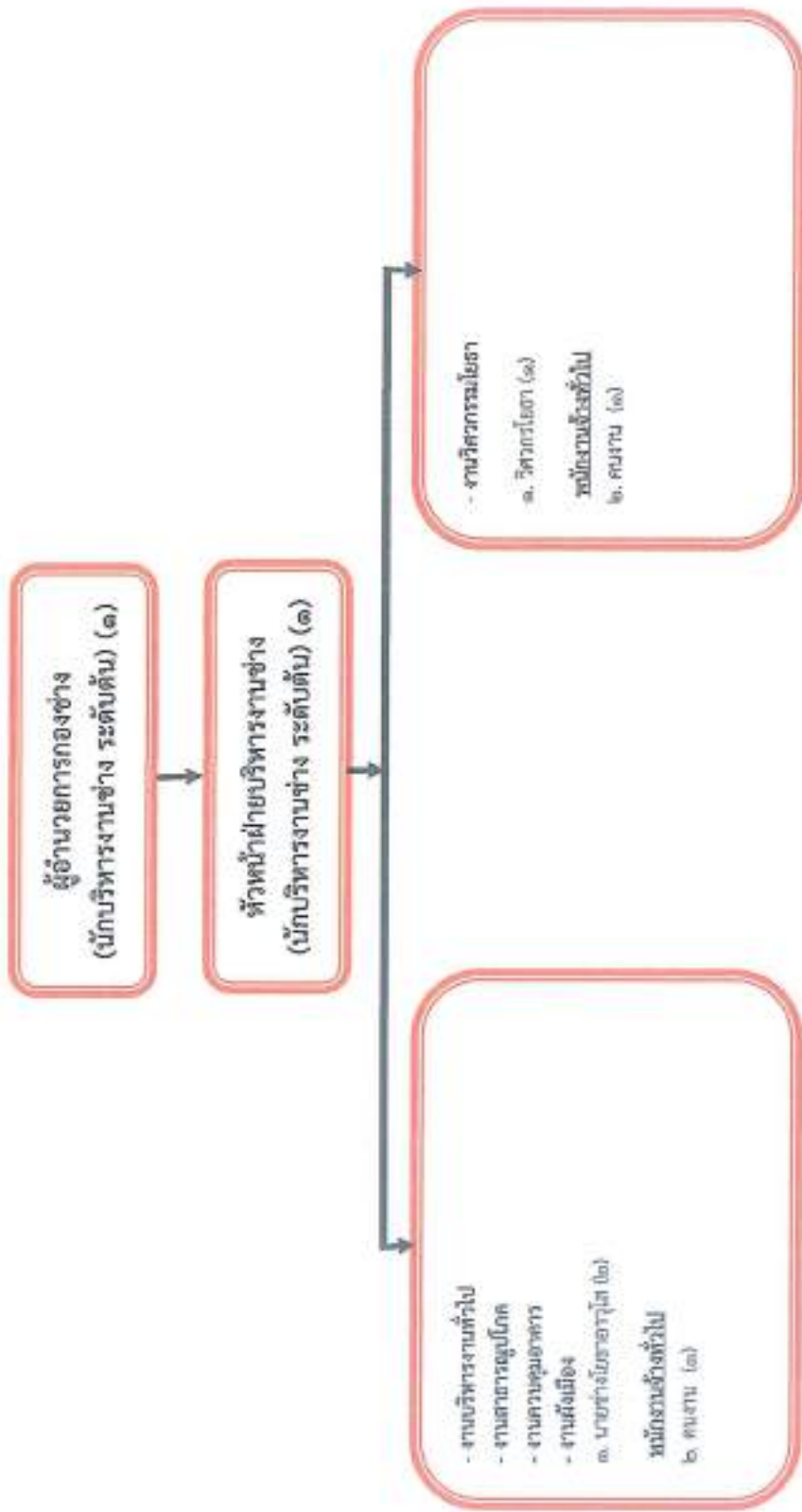
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ประจำ	ภารกิจ
จำนวน	๓	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	-	-	๗	๓๑๕

## โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



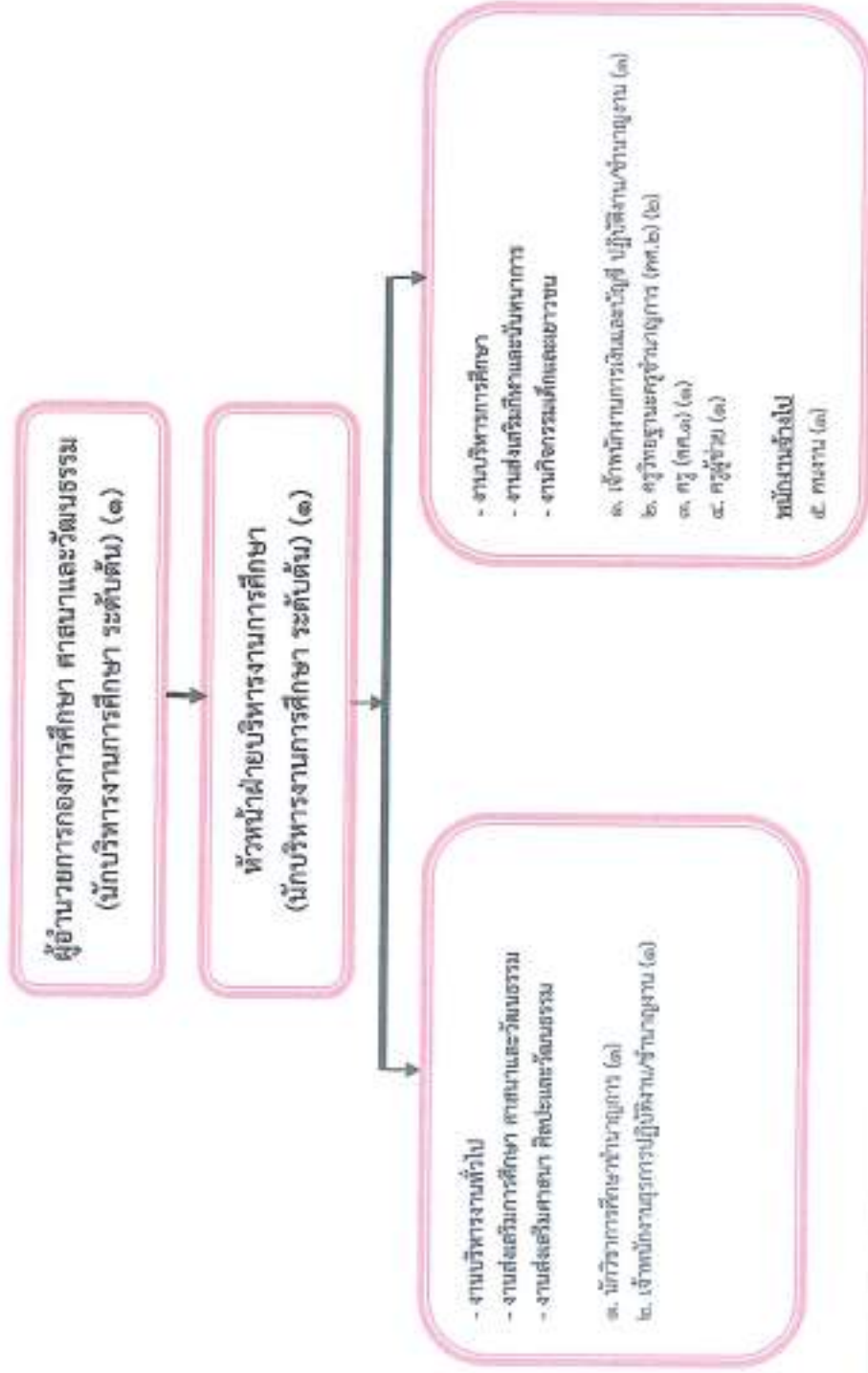
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปร.ว.ง.	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปจ./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒๐	-	-	๑๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๗

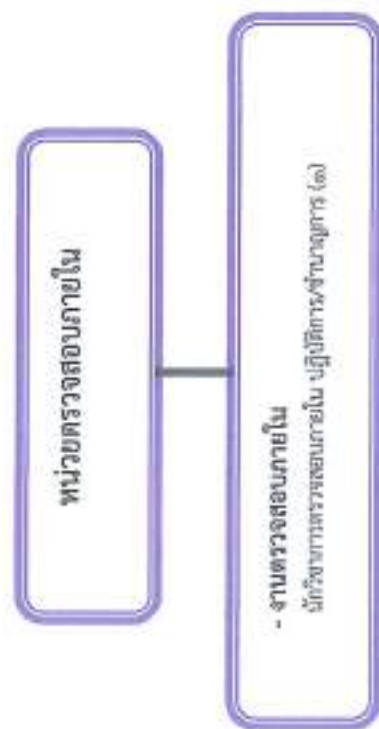
## โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	จำนวนข้าราชการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	พง./ชง.	พง.	ชง.	อาวุโส	สารกึ่ง	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๓๑	-	-	๒	-	-	-	-	๓	๓๐



## โครงสร้างการบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	จำนวนการฟ้องคดี		วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังศึกษา			ครอบครัวกำลังไม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ผ่านลง	จำนวน	ประเภท	ระดับ	เลขที่ผ่านลง	จำนวน	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	

**กองคลัง**

๑๓	นางสาวกัญญา แสงวน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	นางสาวกัญญา แสงวน
๑๔	นางสิริพรชน อภินันท์	ปริญญาตรี สาขาการศึกษาศาสตร์ ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นักบริหารคลัง	นักบริหารคลัง	ชำนาญการ	ชก.	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นักบริหารคลัง	ชำนาญการ	ชก.	๓๑,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	-
๑๕	นางสาวกร นุชพร	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ระบบบัญชี	เจ้าหน้าที่ระบบบัญชี	ชำนาญ	จส.	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ระบบบัญชี	ชำนาญ	จส.	๓๕,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๕)	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญ	ป.ร.๓๖	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญ	ป.ร.๓๖	๓๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๕)	-	-	นางสาวกัญญา แสงวน
๑๗	เจ้าพนักงานบัญชี		๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	เจ้าพนักงานบัญชี	ชำนาญ	ป.ร.๓๖	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ชำนาญ	ป.ร.๓๖	๓๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๕)	-	-	นางสาวกัญญา แสงวน

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๑๘				คนงาน					คนงาน						นางสาวกัญญา แสงวน
----	--	--	--	-------	--	--	--	--	-------	--	--	--	--	--	-------------------

**กองช่าง**

๑๙	นางสาวกัญญา แสงวน	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	-
๒๐	นางสาวกัญญา แสงวน	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ชั้น	๓๑,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	นางสาวกัญญา แสงวน
๒๑	นางสาวกร นุชพร	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	เจ้าพนักงานบัญชี	ชำนาญการ	ป.ร.๓๖	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ชำนาญการ	ป.ร.๓๖	๓๕,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๕)	-	-	นางสาวกัญญา แสงวน
๒๒	นางสาวกร นุชพร	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ชำนาญ	ชก.	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ	ชก.	๓๑,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	-
๒๓	นางสาวกร นุชพร	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ชำนาญ	ชก.	๓๑-๖-๐๕-๒๕๖๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ	ชก.	๓๑,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐*๒๕)	-	-	-



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	คุณสมบัติวิชาบังคับ			คุณสมบัติวิชาเลือก			เงินเดือน		ตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๑			พนักงาน			พนักงาน						ผู้ฝึก
๒๒	นายสันติภาพ พุฒภวณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (๒๖)	พนักงาน			พนักงาน			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๒๑)			
๓๐	นายสุวิวัฒน์ สังข์ทับ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (๒๖)	พนักงาน			พนักงาน			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๒๑)			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๓๓			ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)		ผู้อำนวยการ
๓๔	นางสาวณงุช ฉิมฉิมจันทร์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยศรีนครินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)		ผู้อำนวยการ
๓๕	นายอนุชิต ใจรัมย์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยศรีนครินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)		ผู้อำนวยการ
๓๖	นาย		ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)		ผู้อำนวยการ
๓๗	นาย		ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ทีม	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)	๓๓๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๒๑)		ผู้อำนวยการ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๘	นายสุวิวัฒน์ สังข์ทับ	ปริญญาตรี	พนักงาน			พนักงาน			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๒๑)			



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังศึกษา			ครอบครัวกำลังเรียน			ครอบครัวกำลังเรียน			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ชั้นเรียน	ชั้นเรียน	ส่วนแบ่ง	เลขที่ชั้นเรียน	ชั้นเรียน	ส่วนแบ่ง	ประเภท ชั้นเรียน	ระดับ	ส่วนแบ่ง	เงินเดือน	เงินประจำ เดือน	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</b>														
๓๗	นางอุษณีย์ ภูมิสงฆ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๖	วิชาการ	๓๗ ๒	๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๖	วิชาการ	๓๗ ๒	๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	๓๗ ๒	๐	ไม่มี
๓๘			๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๗	วิชาการ	๓๗ ๒	๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๗	วิชาการ	๓๗ ๒	๓๗ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๗	ครูผู้ช่วย	วิชาการ	๓๗ ๒	๐	ไม่มี
๓๙	นางสาวสุวิภา ภูมิสงฆ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๓๙ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	วิชาการ	๓๙ ๒	๓๙ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	วิชาการ	๓๙ ๒	๓๙ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	๓๙ ๒	๐	ไม่มี
๔๐	นางสาววิรัชดา ภูมิสงฆ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๐ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๙	วิชาการ	๔๐ ๒	๔๐ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๙	วิชาการ	๔๐ ๒	๔๐ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๙	ครู	วิชาการ	๔๐ ๒	๐	ไม่มี
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>														
๔๑	นางสาวสุวิภา ภูมิสงฆ์		๔๑ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๓๐	วิชาการ	๔๑ ๒	๔๑ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๓๐	วิชาการ	๔๑ ๒	๔๑ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๓๐	ไม่มีวิทยฐานะตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๔๑ ๒	๐	ไม่มี

### ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล

การบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด โดยการส่งข้าราชการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งที่ส่วนกลางจัดให้ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้ความสำคัญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนาธรรมดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงานด้วย (Coaching) ฯลฯ

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และได้รับประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยจะดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยในส่วนของพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการและร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนามองจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยมุ่งไปเร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงำน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเล็งเห็นว่ามีควมสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่ประสงคร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยยุติและประพฤติ มีขอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดย ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนอง ความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้กาปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องคั่งกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้



### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือหลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

#### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูมในชุมชน

#### ๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว หันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

#### ๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

### ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ให้พึงตระหนักในหน้าที่ที่ต้องต้อนรับ อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ ไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กตขี้หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๔. ให้พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ไม่กระทำการอันเป็นการกลั่นแกล้งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕. ให้พึงวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

### การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governances)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความ คิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและให้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อส่วนร่วม โดยบรรจงให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มี คุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

### ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ด้วยกระทรวงมหาดไทย มีเจตจำนงที่จะสนับสนุนวาระแห่งชาติ “ประเทศไทยใสสะอาด” (Clean Thailand) โดยแปลงแนวคิดดังกล่าวเป็น “มหาดไทย ใสสะอาด” (Clean Mahadthai) ได้รณรงค์และสั่งการให้ ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์และปฏิบัติโดยมิชอบตลอดถึง ป้องกันไม่ให้งบประมาณแผ่นดินรั่วไหลโดยไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการสร้างระบบ ราชการที่ใสสะอาด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงขอประกาศตัวเป็นหน่วยงานใสสะอาด ตามเจตนารมณ์ การ ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร และให้คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรทุกระดับของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ไม่ทำพฤติกรรมใดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการรับสินบนหรือติดสินบนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตน ทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางมิชอบ โดยปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ไม่รับหรือให้ของขวัญ ของที่ระลึก ที่เป็นเงินสด เช็ก พันธบัตร หุ้น ทองคำ ัญมณี อสังหาริมทรัพย์ หรือสิ่งของในทำนองเดียวกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนได้เข้าไปติดต่อประสานงานทั้งหน่วยงาน ราชการและหน่วยงานเอกชน

๑.๒ ไม่รับทรัพย์สิน สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลใด ๆ หรือประโยชน์อื่น อันเป็นการชักนำ ให้เกิดการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งนี้ ก่อนการรับของที่ระลึกควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมาย และข้อบังคับของเทศบาลตำบล โดยสิ่งของหรือของขวัญที่ให้แก่กันในหน้าที่การงานควรมีราคาไม่มากและ เหมาะสมแต่ละโอกาส

๑.๓ ไม่เป็นตัวกลางรับหรือนำเสนอ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยงานราชการหรือองค์กรใด ๆ เพื่อแลกกับสิทธิพิเศษที่ไม่ควรได้ หรือทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐละเว้นการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติทางกฎหมายตามที่กำหนดไว้

๒. ในการจัดซื้อ จัดจ้าง ต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓. พนักงานไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริต คอร์รัปชัน หรือสื่อไปในแนวทางทุจริตคอร์รัปชันที่มีผลเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อมพนักงาน ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

๔. ผู้ที่กระทำทุจริตและคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่ทาง ราชการกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษทางกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย



๕. พนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ ให้ความปรึกษาและทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันเพื่อให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันฉบับนี้รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีความซื่อสัตย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๖. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

๗. นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันฉบับนี้ใช้ครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่สรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อใช้ในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖

วันพุธ ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

\*\*\*\*\*

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวเอกรัตน์	นาคาคง	(แทน) ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒. นางสาววัชรภรณ์	อ่อนละอ	(แทน) ปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓. นางนันทวดี	อาสิงสมานันท์	(แทน) พัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๔. นายชัยวัฒน์	ปลายเนิน	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอ่างทอง
๕. นางสาวรัชดา	ทองสุข	ผอ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
๖. นายบรรจง	โพธิวงศ์	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง
๗. นางประภาวดี	แจ้ไคว	นายกเทศมนตรีตำบลแสงหา
๘. นายสมชาย	รัตน์ประสาทร	ประธานสภาเทศบาลเมืองอ่างทอง
๙. นายสวางค์	ข้างข้า	ประธานสภาเทศบาลตำบลโพสะ
๑๐. นายทองศักดิ์	ศรีวิเชียร	ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๑. นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒. นายไพจิตร	บัวสาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นายพรชัย	รัตน์ประสาทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นางนงเยาว์	พุทธรักษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายกิตติพงษ์	พวงศิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖. นางสาวแสงฉวี	มีน้อย	เลขานุการ ก.ท.จ.
๑๗. สิบตำรวจเอกโกเมน	ภูสมบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.
๑๘. นางสาวลักษณ์นาวรรณ	ขุนขุนทด	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางบุญเรือน ก้อนทองดี	นายกเทศมนตรีตำบลโพสะ	ติดภารกิจ
๒. ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ อนุศาสตร์	ปลัดเทศบาลตำบลเกษไชโย	ติดภารกิจ

/ ระเบียบ ...

(ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๗ เป็นตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๖ ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับควบด้วย เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ ๓ ระดับ ๖ เป็นตำแหน่งอาจารย์ ๓ ระดับ ๓ - ๕ ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

#### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้ตรวจสอบแล้ว การปรับระดับตำแหน่งพนักงานครูของเทศบาลเมืองอ่างทอง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

**ต้นเรื่อง**

เทศบาลในพื้นที่เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ เทศบาล ดังนี้

#### ๑. เทศบาลตำบลสามโก้

บัญชีขอความเห็นชอบของอนุมัติกำหนดตำแหน่งและคุณลักษณะ  
การประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖  
กรณีกำหนดตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เทศบาลตำบลสามโก้

ที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตราใหม่		เพิ่ม	ลด	รวม	กรอบอัตรากำลังที่ขอ	เหตุผลความจำเป็น
	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	ตำแหน่งกอง	จำนวนอัตรา					
๓	-	-	พนักงานเทศบาล นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๕ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๓	๓	-	๓	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
			รวม	๓	๓	-	๓		

\*\*\*การระคำใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสามโก้ ก่อนปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๖ หลังปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๓ สำหรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสามโก้ มีทั้งหมด ๕ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา มีบุคลากรเป็นไปตามโครงสร้างที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/ ๒. เทศบาลตำบล ...

## ๒. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

บัญชีข้อความเห็นชอบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง  
การประชุม ก.ท.จ.อำเภอทอง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖  
กรณีกำหนดตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา กรณียุบเลิกตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา  
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	กรอบอัตรากำลั้งเดิม		กรอบอัตราใหม่		เพิ่ม	ลด	รวม	กรอบอัตรากำลั้ง ที่ขอ	เหตุผลความจำ
	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	ตำแหน่ง/กอง	จำนวน อัตรา					
๑	-	-	พนักงานเทศบาล วิศวกรโยธา ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๕- ๓๕๐๑-๐๐๑ กองช่าง	๑	๑	-	๑	ตำแหน่ง วิศวกร โยธา ปก./ชก.	เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานและรองรับ ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
๒	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘- ๕๑๐๑-๐๐๐๒ กองการศึกษา	๑	๑	-	๑	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานและรองรับ ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
๓	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘- ๕๑๐๑-๐๐๒ กองการศึกษา	๑	๑	-	๑	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปง./ชง.	เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานและรองรับ ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน กองคลัง	๑			-	๑	๑		เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคล
๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน กองช่าง	๑			-	๑	๑		เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคล
	รวม	๒	รวม	๓	๓	๒	๕		

\*\*\*ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสามโก้  
ก่อนปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๑ หลังปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๘ สำหรับโครงสร้างส่วนราชการของ  
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีทั้งหมด ๔ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา  
มีบุคลากรเป็นไปตามโครงสร้างที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ (๖), (๗) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงาน  
ของตำแหน่งนั้น ความก้าวหน้าของบุคลากรและงบประมาณ

๒. เทศบาลรายงานข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่งและข้อมูลตามแบบ  
๑ - ๕ ให้ ก.ท.จ. พิจารณา

๓. เทศบาลกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ.

/ ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ...



ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ตีการใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดีหรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทนก็ได้

วรรคสอง ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ. มอบหมายมีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

วรรคสาม กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ. มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่นได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

วรรคสี่ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง ตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓-๓ (๐๓-๔-๐๐๓) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิมเป็นต้น

(ค) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเคลื่อนย้ายตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เคลื่อนย้ายตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนภาษี กองคลัง เป็นต้น

ข้อ ๒๕ วรรคท้าย หาก ก.ท.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้นำความที่กำหนดในข้อ ๒๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖๕) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ

กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๓๔ ธันวาคม ๒๕๖๓)

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๓ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงานให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๒ อัตรา

๔. การกำหนดส่วนราชการภายในเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการโดยให้กำหนดส่วนราชการภายในให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในฝ่ายกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๓

๕. การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรกตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องกำหนดกอง/สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และมีต้องประเมินตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยเทศบาลสามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิมหากมีการตัดโอนภารกิจไปสังกัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปสังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

๓. มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๖.๑ เรื่อง การดำเนินการปรับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หรือการปรับปรุงตำแหน่งการปรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้เทศบาลแต่ละแห่งที่จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างสามปีปรับปรุงตำแหน่งจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักแนวปฏิบัติ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๔. ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

แนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๑.๕ การกำหนดโครงสร้างภายในฝ่ายกลุ่มงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๒.๑ ให้เทศบาลประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่างสำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษาสำนัก/กองสวัสดิการสังคม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายในตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะต้องกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวให้ครบถ้วน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งของเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองแล้ว มีการดำเนินการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ทุกกอง และเพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ และขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๙ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖

ประธาน ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ

เลขานุการ

ต้นเรื่อง

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะประธาน ก.ท. ได้ลงนามในประกาศเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้สำนักงาน ก.ท.จ. ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด

๒. กรณี ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันและไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ จึงขอให้ ก.ท.จ. จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแล้วเสนอให้ประธาน ก.ท.จ. พิจารณาลงนามภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อใช้บังคับในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.อ่างทอง ได้จัดทำร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้วโดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ