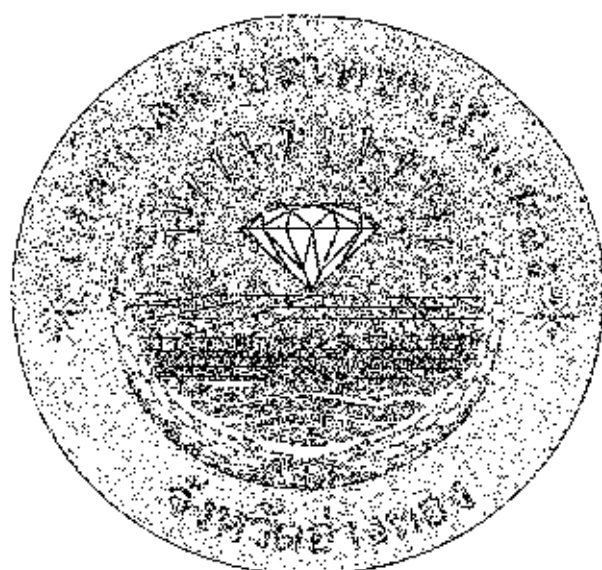


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างการดำเนินงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้วางแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามนโยบายของรัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทราบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓ - ๑๕
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน	๑๕ - ๒๖
๕. การกิจ ยานางหน้าที่ยของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (การวิเคราะห์ SWOT)	๒๖ - ๕๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๕๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๕๗
๘. โครงสร้างเพื่อกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๕๗ - ๕๙
๙. การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๖๐ - ๖๕
๑๐. การระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๖ - ๖๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๗๐ - ๗๕
๑๒. บัญชีรายชื่อแสดงการจัดคยลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่	๗๖ - ๗๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๘๐ - ๘๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก เปรียบและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งการค่าใช้จ่ายของเทศบาล 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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับภาระงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๑.๕ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองประกาศใช้แผนเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รวมถึงวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ที่ประเมินความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้งำลังคน การกำหนดโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดสรรกำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังกำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ศึกษา วิเคราะห์หน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับผลิตชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถควบคุมภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงภาระอัตราค่าจ้างคน 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 สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดสรรทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ชลชนู ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

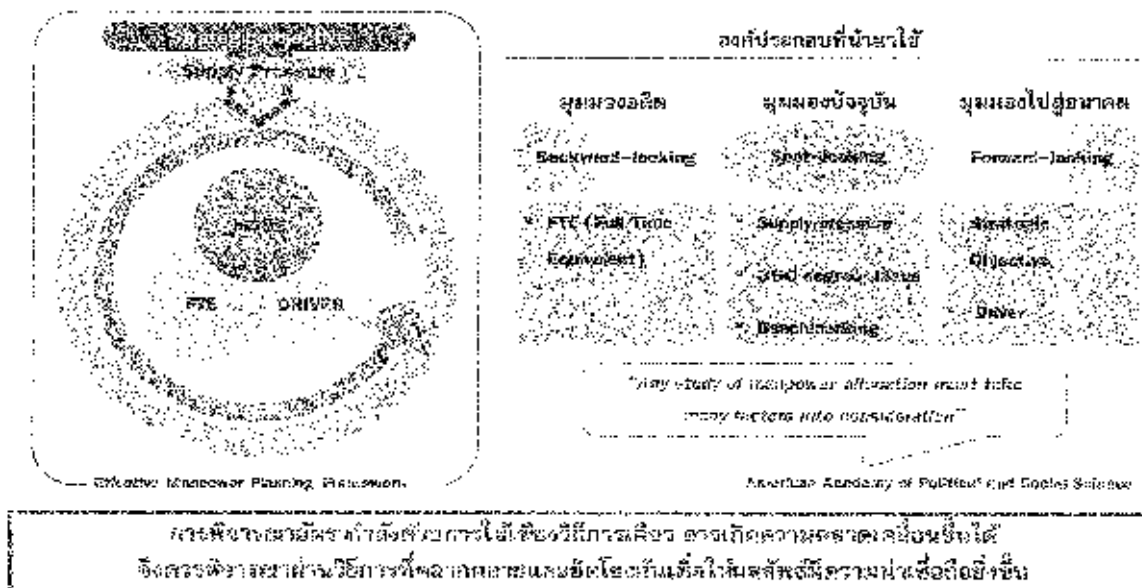
International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

สุภชัย ชวาระประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงขั้นตอนสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรฯ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างโดดๆได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่สัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบ่มบั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ไหนครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ค้างอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ได้ตรงดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระแสด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการจัดประเภทลักษณะงานเดิมจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานหรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่

เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs พันธกิจ และจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ ลดคล่องและคอขวดเกี่ยวกับการ ประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องค์ฯ และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน ราชการ หัวหน้าฝ่ายในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มีทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักร สำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายได้

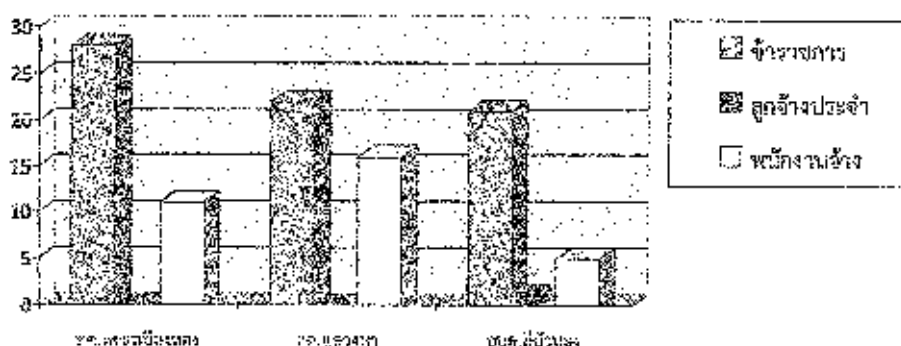


ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาและเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถลดการรั่วไหลของงบประมาณเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเก็บข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย ทั้ง ๕ ส่วนราชการ เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี

รายการ	ทต.เพชรเมืองทอง	ทต.แสวงหา	อบต.สีบัวทอง
ข้าราชการ	๒๘	๒๒	๒๑
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๑
พนักงานจ้าง	๓๑	๑๖	๕



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เทศบาลตำบลแสงหา และองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากรบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๓ แห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และขยับเลื่อนตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอน ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและค่อยเป็นค่อยไปจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่ชอบกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความเสี่ยงเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผิด และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ แนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร

มาจากแมคคินซีย์ (McKinsey's Framework) แบบจำลอง ๗ร เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ให้กับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง ๗ ตัว ให้มีความสอดคล้องประสานกัน 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 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบัน มีขนาดใหญ่ การจัดตั้งองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กร ในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตของงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความสะดวก ในการ

ติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทั้งนี้ การกำหนดโครงสร้างขององค์กร จะช่วยให้เกิดการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ 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 และต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับขององค์กร

๔. รูปแบบ (Style) คือ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความเป็นผู้นำขององค์กรจะเป็นบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น การจัดการที่มีรูปแบบวิธีและนิเวศที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การสร้างแรงจูงใจ และการสะท้อนถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร

๕. การจัดการบุคลากรเข้าทำงาน (Staff) คือ ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยอาจตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

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

๗. **ค่านิยมร่วม (Shared value)** คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรนี้ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร จัดการ และวิถีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สืบทอดมาจากรากฐานทางบรรพบุรุษเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ค่านิยมและความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาจากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และมีค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร โดยการปลูกฝัง ให้อำนาจการตัดสินใจขององค์กรสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร

นอกจากหลักแนวความคิดของ แมคคินซี (McKinsey's Framework) แบบจำลอง ๗ ประการนี้แล้ว ผู้นำเสนอผลงานยังได้มีการนำความรู้และความเข้าใจในเรื่องของธรรมาภิบาลในองค์กร (Good Organization Governance) มาบูรณาการใหม่ ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรในการบริหารจัดการกับเทศบาลตำบลอีกด้วย โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

นิยาม : อภิบาล คือ การดูแล การปกครอง การบริหาร การปกป้อง การสร้างภูมิคุ้มกัน

ธรรม คือ สิ่งดีงาม

มุ่งเน้น : การเมืองการปกครอง การบริหารจัดการองค์กร การใช้อำนาจหน้าที่ การคลังและเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม หรือพหุวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบ้านเมืองอย่างมีเสถียรภาพ ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อ ๆ ไป โดยไม่หวัดแหว่งหรือมีทางเลือกอันมาทดแทนและต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริหารของภาครัฐที่มุ่งความดีงาม เกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐและประชาชน อย่างทั่วถึงและยุติธรรม

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

๓.๕ หลักการธรรมาภิบาล

๑. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถานาการปกครองภายใต้กฎหมาย มีใช้กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

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

๓. **หลักความโปร่งใส** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐ และภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

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

๕. **หลักความรับผิดชอบ** คือ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

๖. **หลักความคุ้มค่า** คือ ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่าทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไว้ที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

พุทธวิธีบริหาร (Buddhist Style in Management) : บุคคลเจริญด้วยจริยธรรมในการดำเนินชีวิตอันใด องค์กรก็เจริญได้

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทองเป็นประธาน เห็นสมควรกำหนดขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่ารองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสาธิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยการกระจายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๖ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของภารกิจกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างฉับพลัน ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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 ปัญหาคนไม่พอทำงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองโดยรวม

๖. กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
 - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. จัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
๔. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
๕. ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๖. ดำเนินการจัดส่งแผนอัตราค่าจ้าง 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

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตำบลแสงหา อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลบางระจัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลบ้านพราน/ตำบลศรีพราน อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลสีบัวทอง อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง

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 ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการเกษตรกรรม อันเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของชาวจังหวัดอ่างทอง ดินในจังหวัดอ่างทองแบ่งได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

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

(๒) ดินนา แยกตามลักษณะดินและบริเวณพื้นที่ที่ครอบคลุมได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๒.๑) ดินเหนียวที่เกิดจากอิทธิพลของตะกอนน้ำกร่อย บริเวณที่ลุ่มและพื้นที่ที่น้ำทะเลเคยท่วมถึง ซึ่งพบโคลนทะเลที่ระดับความลึกประมาณ ๑.๕-๒.๐ เมตรจากผิวดิน และสูงจากระดับน้ำทะเล ๕-๘ เมตร โดยเนื้อดินแน่นดินเหนียว แต่มีค่าความเป็นกรดต่ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบในท้องที่อำเภอวิเศษชัยชาญ ส่วนเนื้อดินที่แน่นดินเหนียว มีสภาพความเป็นกรดสูง สามารถเก็บกักน้ำได้นาน แต่ต้องปรับปรุงสภาพดินเสียก่อน พบทางตอนใต้ของอำเภอบางบาลปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและสวนผลไม้

(๒.๒) ดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแข็ง เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบบริเวณลาดตะพักลำน้ำระดับต่ำ และที่ราบลุ่มที่มีระดับสูงกว่าบริเวณที่น้ำเคยท่วมถึงเล็กน้อย ในท้องที่อำเภอแสวงหา ตอนเหนือของอำเภอสว่างโคก และทางตะวันตกของอำเภอโพธิ์ทอง ปัจจุบันเก็บพื้นที่ปลูกข้าวและไม่ผล

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๒.๑.๑ หมู่บ้านเดิมพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๙ หมู่บ้าน

ดังนี้

หมู่ที่ ๗	บ้านเพชร
หมู่ที่ ๘	บ้านคูเมือง
หมู่ที่ ๙	บ้านทุ่งแก้ว
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองนม
หมู่ที่ ๑๑	บ้านทองเลื่อน
หมู่ที่ ๑๒	บ้านหนองถ้ำ
หมู่ที่ ๑๓	บ้านหนองทอง

๒.๑.๒ หมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๕ หมู่บ้าน

ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านแสงหา
หมู่ที่ ๓	บ้านแสงหา
หมู่ที่ ๔	บ้านแสงหา
หมู่ที่ ๖	บ้านแสงหา
หมู่ที่ ๑๔	บ้านแสงหา

รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน		หมายเลขโทรศัพท์
กำนันตำบลแสงหา	นายสุรชัย	แจ่มจันทร์	๐๘-๒๓๕๘-๕๑๕๕
หมู่ที่ ๗ บ้านแสงหา	นายชูชีพ	จันทร์เรือง	๐๘-๘๐๙๙-๓๗๙๙
หมู่ที่ ๖ บ้านแสงหา	นางวิทย์จิตร	สุวรรณประทีป	๐๘-๘๘๑๕-๐๒๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร	นายอำนาจ	รอดขวัญ	๐๖-๓๑๖๙-๘๙๗๕
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง	นายมงคล	เกิดดี	๐๘-๙๑๘๕-๒๕๑๐
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแก้ว	นางนันทิ์	ปลุกงาม	๐๘-๑๕๑๕-๘๙๓๙
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองนม	นายสมหมาย	จีนบาล	๐๘-๑๙๐๘-๙๖๙๓

หมู่บ้าน	ผู้แทนบ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเรือน	นายสมชาย บุญสันต์	๐๘-๐๔๓๑-๗๓๘๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ	นายปัญญา ราชตรี	๐๘ ๖๑๒๕-๑๓๒๑๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง	นายสวน ปานทอง	๐๘-๖๗๕๐-๓๗๓๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสงทว	นายโนจ รักดี	๐๘-๓๔๓๓-๗๗๙๒

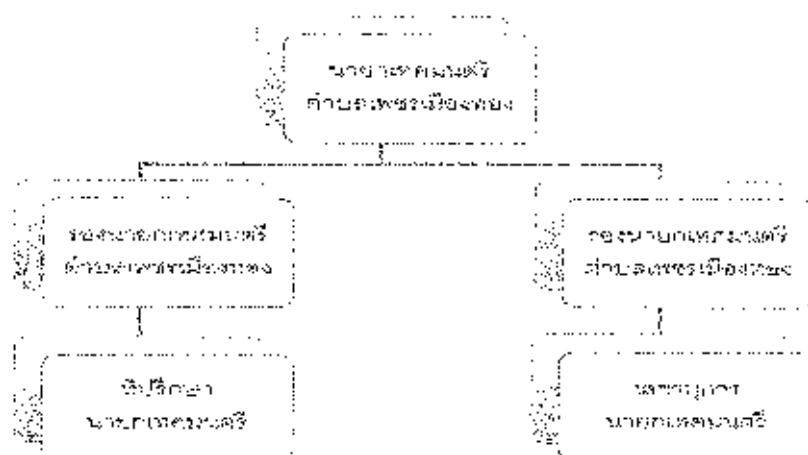
๒.๒ การเลือกตั้ง

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



๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน | |
| ๑.๒ รองนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | จำนวน ๒ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | |
| ๑.๓ เลขาธิการนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | |
| ๑.๔ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | |

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๓	นายเอก	วุฒิ	เลขานุการสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๖-๕๕๖๘-๒๕๓๕
๔	นายอภิรักษ์	เพชรรัตน์	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๒๒๓๙-๖๙๘๑
๕	นายสามารถ	ชื่นบาล	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๙-๖๖๑๙-๑๘๓๙
๖	นางพลอยชนก	หมู่ทหาร		๐๘-๔๑๑๘-๖๐๖๖
๗	นายประจวบ	รอดเจริญ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๖๕๓๕-๓๙๐๕
๘	นายกิตติ	ปลุกงาม	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๘๐๙-๘๖๕๓
๙	นายสมหมาย	บุ่มทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๒๓๙-๔๖๘๘
๑๐	นายจรินทร์	ศรีผ่อง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๐๗๒-๓๘๖๒
๑๑	นายบัวสี	สาภิราช	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๕๔๔๙-๕๒๑๖
๑๒	นายบุญเชย	วงศ์เล็ก	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๖๑๕-๒๙๙๐

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแสงวงหา
ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๖)

ประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕,๓๐๒ คน แบ่งเป็น
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๕๘๑ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๗๑๓ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๘๖๐ ครัวเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	จำนวน ๙๙๙ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๘๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๑๔ คน
ช่วงอายุระหว่าง ๑๘ - ๖๐ ปี	จำนวน ๓,๒๗๑ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๖๕๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๖๑๖ คน

ช่วงอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป	จำนวน ๑,๐๓๗ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๕๙ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๗๖ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๐๓๖ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลบ่อพลอยเมืองทอง ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ่อพลอยเมืองทอง รับเด็กอายุ ๓-๖ ขวบ

(๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ่อพลอยเมืองทอง จำนวน ๓ โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนวัดบ้านเพชร
- โรงเรียนวัดทองเลื่อน
- โรงเรียนรางทองยุปถัมภ์

(๓) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ่อพลอยเมืองทอง จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนแสวงหาวิทยาคม

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ่อพลอยเมืองทอง ไม่มีโรงพยาบาล ถ้าประชาชนเกิดเจ็บป่วยก็สามารถไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลแสวงหา ซึ่งมีระยะทางประมาณ ๓-๕ กิโลเมตร และคลินิกรักษาโรคทั่วไป จำนวน ๑ แห่ง

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

๔.๓ ศาสนาการธรรม

ป้อมยานคำวอ ๓ แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๖ คน

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

หากมีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น จะมี อบ.พร. มูลนิธิร่วมกตัญญู และท้องถิ่นใกล้เคียง ให้ความช่วยเหลือ

๔.๔ ยาเสพติด

อำเภอแสวงหา มีการจัดตั้งสถานเด็กและเยาวชน โดยนำระดมอยู่ในโรงเรียนแสวงหาวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่องยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอแสวงหา โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรแสวงหา และสภำพของ บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกัน ปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพทำให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลให้ทุกคนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วย ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ผู้มีสิทธิได้รับ เบี้ยยังชีพ รายละเยียดดังนี้

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 - สับหวอง

๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯได้ประสานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออำเภอยางระจัน และอำเภอโพธิ์ทอง ในการระดมการค่าใช้จ่ายในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาค และประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯกำหนดให้มีการขยายเขตประปาเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ ขององค์การโทรศัพท์ เนื่องจากประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร นอกจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ เช่น โรงเรียน สำนักงานเทศบาล เป็นต้น

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข แต่มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไปรษณีย์โทรเลขอำเภอแสวงหา ออกให้บริการประชาชนครอบคลุมทั้งพื้นที่

๒. ระบบเศรษฐกิจ

๒.๑ การเกษตร

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ กองทุนกลุ่มอาชีพเพื่อระดับรายได้
- ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้าน
- การสร้างเครือข่ายกองทุนทุกกองทุนในระดับตำบล
- การสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

๒.๒ การประมง

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดังนั้น จึงไม่มีรายได้จากการทำการประมง

๒.๓ การค้าปลีก

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๒ โรง ประชาชนจำนวนร้อยละประมาณ ๒๐ มีการเลี้ยงสุกรเพื่อจำหน่าย และเป็นอาชีพเสริมจากการทำนา เพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว

๒.๔ การบริการ

ร้านขายก๋วยเตี๋ยวและอาหารตามสั่ง	จำนวน ๔๑ ร้าน
ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน ๒ ร้าน
ร้านซ่อมแอร์	จำนวน ๑ ร้าน
ร้านขายของชำ	จำนวน ๓๐ ร้าน
ผู้ซ่อมรถ	จำนวน ๒ แห่ง
ร้านขายเครื่องสังฆภัณฑ์	จำนวน ๑ ร้าน
ธนาคาร	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านขายยา	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
โรงทำน้ำตาล	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านตัดผมชาย	จำนวน ๑ แห่ง
สหกรณ์	จำนวน ๒ แห่ง
เดินรถ	จำนวน ๑ แห่ง
คาร์แคร์	จำนวน ๑ แห่ง
สินเชื่อบุคคล	จำนวน ๒ แห่ง
ร้านนวดแผนไทย	จำนวน ๑ แห่ง
ร้านตัดเสื้อผ้า	จำนวน ๑ ร้าน

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อบ้านสวนอยู่สูง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร และ
แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์พิพิธภัณฑ์บ้านคูเมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง

๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานทำลูกชิ้นจ๊วยฮง ๗	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
โรงทำน้ำดื่ม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
โรงงานวันเส้น	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
โรงรีดเหล็ก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
มีโรงหล่อสุมนิเียม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์
กลุ่มจักกลานตะกร้าหวาย
กลุ่มไม้มุงคูล

๖.๘ แรงงาน

แรงงานจากประเทศพม่าซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง ทำงานในร้านอาหาร และ
โรงงานต่างๆ

๗. การสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่

วันสงกรานต์

วันเข้าพรรษา

วันออกพรรษา

วันอาสาฬหบูชา

ประเพณีลอยกระทง

งานสวดดีวีรชนคนแสวงหา

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีชนวนวตณไทย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร ภาษาที่ใช้ในพื้นที่ คือภาษาไทย

ภาคกลาง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของหัตถ์

ดอกไม้ประดิษฐ์ , ตะกร้าหวาย , ไม้มุงคูล

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ประชาชนใช้น้ำจาก
คู คลองชลประทาน

๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดิน ไม่มี
พื้นที่ที่เป็นป่าสงวนจึงไม่มีป่าไม้แต่อย่างใด

๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แร่ดินเหนียว, หินทราย

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 นโยบายของผู้บริหารและสภาทนายความในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน
การเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมีตามสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง รุ่งเรือง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำ
ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะเกี่ยวข้องระหว่างการจัดทำแผนปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะ
กรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้
ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาในระยะยาว

วิสัยทัศน์

ประเทศไทยเป็นสังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างคุณค่า

สังคมสุขใจ สังคมไทยมีความเป็นรัฐประชาชาติอย่างแท้จริง

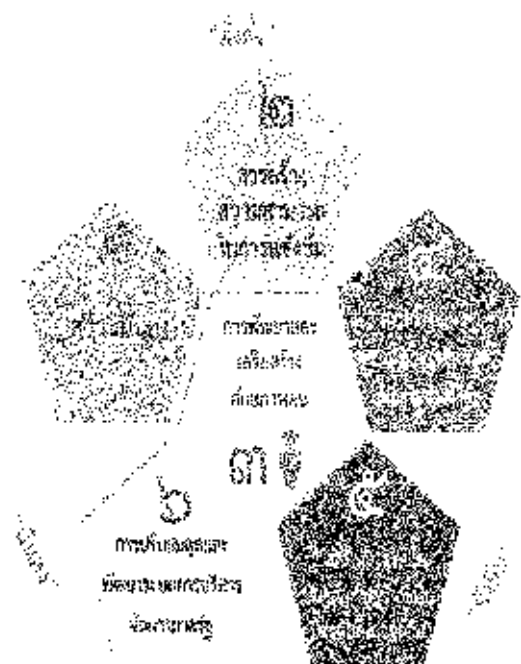
- * มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืน
- * ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขอย่างแท้จริง
- * มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
- * ประชาชนมีจิตสำนึก/ความรับผิดชอบต่อสังคม
- * เศรษฐกิจไทย (ภายใน/ภายนอก/โลกร) มีความแข็งแกร่ง



- * ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
- * ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในระยะยาว
- * ความมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างจริงจัง
- * ความรับผิดชอบต่อสังคม (คุณธรรม/จริยธรรม/ความซื่อสัตย์สุจริต)
- * การพัฒนาที่ยั่งยืน (สังคม/เศรษฐกิจ/สิ่งแวดล้อม)
- * การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา
- * การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน
- * การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน
- * การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน
- * การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน

ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)



วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นอีกแก่นวิสัยทัศน์ความมั่นคงทางสังคม ห้ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความมั่นคงเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษามลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

เป็นนโยบายที่กระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการตาม
ความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

วิสัยทัศน์ประเทศไทย



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ครอบคลุมถึง



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 กรอบแนวทางที่ควรให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันภัยป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การรับกระบวนการทางามของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวโน้มระดมมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการรัฐในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ควรให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเปี่ยมพรดีการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มแข็งเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการ ที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้เข้าไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกย่องผู้ประกอบการแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สตาร์ทอัพ และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาให้นานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เพาะเหิร และทิ้งร้าง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีความสุขที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม ครอบครัวที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมฯทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาเมืองสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การให้เครื่องมือทางเศรษฐกิจและนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและบรรเทาพฤติกรรมชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย 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 องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างภาพเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุพทุฒิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเสถียรภาพ
การพัฒนาระบบเศรษฐกิจ การบริการ การลงทุนมีความมั่นคงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ
ประเทศ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม
พัฒนาการเกษตร พื้นที่การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาประสิทธิภาพโลจิสติกส์

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

๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบ
นิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหาคัดเขาทรายฝั่งทะเล
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

“ลุ่มน้ำท่ามะปรางค์สาคร ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน”

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

“ประวัติศาสตร์” หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ในอดีตที่มีความเชื่อมโยงผูกพันกันโดยมีกรุงศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางทั้งทางด้านการปกครองและด้านเศรษฐกิจ มีเมืองลพบุรีเป็นเมืองลูกหลวงและเป็มราชธานีแห่งที่ ๒ ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เมืองสิงห์บุรีเป็นหัวเมืองชั้นใน เมืองชัยนาท อ่างทอง หรือวิเศษชัยชาญและเมืองสระบุรีเป็นเมืองหน้าด่านที่สำคัญ

“ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน” หมายถึง เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจทางด้านเกษตรปลอดภัยอุตสาหกรรมการผลิต และท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการน้ำและโลจิสติกส์แบบบูรณาการ โดยมุ่งสร้างคุณค่าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและเพิ่มมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด โดยใช้นวัตกรรมยกระดับสินค้าเกษตร การแปรรูปอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ SME ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชนและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ มลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มจากพืชเศรษฐกิจโดยใช้นวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคม Logistic พัฒนาสภาพแวดล้อมขยมูลฝอย และการจัดการเมืองโดยชุมชนให้น่าอยู่

๓. แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง

วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าน้ำเขียว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ร่วม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรผลิตภัณฑ์และอาหารปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและวิถีชุมชน

๑.๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

วิสัยทัศน์

“ห้องอันน่าอยู่ ฟ้าเขียว 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 หน่วยงาน ฐานธุรกิจสาขานา พืชชุมชนธรรมชาติ ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. พัฒนาเมืองน่าอยู่ และการท่องเที่ยว

๘. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นสังคมที่ดีสมเป็นเมืองน่าอยู่

๙. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพที่มั่นคง

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๓. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อส่งเสริมให้จังหวัดเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยและเกษตรปลอดภัยเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำการเกษตรกรรม สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในจังหวัดอ่างทอง

๖. เพื่อพัฒนาให้จังหวัดอ่างทองเป็นเมืองน่าอยู่และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. เพื่อส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมนิยม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้คงอยู่สืบไป
๘. เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารจัดการที่ดีสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. เพื่อสนับสนุน การพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและการอาชีวให้ได้อย่างทั่วถึง เพื่อเทียบและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การออกกำลังกาย การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
- ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ส่งเสริมให้แก่วัยผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 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 ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒.๓ สนับสนุน ส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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 และการกระชากสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ
- ๓.๕ ส่งเสริม กระบวนการผลิต และจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน เกษตรปลอดสารพิษ และการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา รัชกาลศิลปะ โบราณสถาน จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมถิ่นฐานและเอกลักษณ์ไทย

๔.๒ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๓ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการให้พลังงานทดแทน

๔.๕ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการด้วยความเป็นอิสระตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและควรคำนึงผลประโยชน์สาธารณะของพหุจิตภาคีรัฐ

๔.๖ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนและเผยแพร่ประชาธิปไตยอย่างทั่วถึง

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

๔.๘ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเหตุจากภัยพิบัติต่างๆ

๔.๑๐ ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอ่างทอง วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“ท้องถิ่นอ่างทองเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีใส แสงอาหารปลอดภัย ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานภายใต้ความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาสังคมเพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ

๓. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัยเพื่อการบริโภคและการจำหน่าย

๔. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเป้าประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพที่ในสังคม

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านกีฬา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๓. เพื่อส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทรวมถึงมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้คงอยู่สืบไป

๔. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงเพื่อจังหวัดอ่างทองเป็นเมืองน่าอยู่

๕. เพื่อส่งเสริมให้จังหวัดเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยและเกษตรกรรมปลอดภัยเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำการเกษตรกรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในจังหวัดอ่างทอง

๗. เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีกระบวนการจัดการที่ดีสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกให้มีความยึดมั่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและกลุ่มผู้ว่างงานให้เกิดอาชีพสามารถดำรงชีพได้

๑.๓ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพและเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงในทุก ๆ ปี

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชนในท้องถิ่นให้มีความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม(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 สหกรณ์ครอบครัวผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วย HIV และผู้ป่วยโรคเอดส์ให้ได้รับ

๑.๑๐ การปรับปรุงสุขภาพชุมชนและสถานที่

๑.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการกีฬาและนันทนาการของจังหวัดในทุกระดับ

๑.๑๒ เพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๑.๑๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและท้องถิ่น

๓.๑๔ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกมุ่งสู่สถาบันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาวัฒนธรรม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์และฟื้นฟู สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนา สถานและกิจกรรมทางศาสนา

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรมนำสู่การท่องเที่ยว และเผยแพร่สู่ประชาคมอาเซียน

๒.๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี สืบค้น ประวัติศาสตร์

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกท้องถิ่นมีข้อมูลประวัติศาสตร์ ข้อมูลของพื้นที่และการวิจัย ชุมชน

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่สิทธิอันศักดิ์สิทธิ์ด้านมรดกอย่างทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ มีทักษะและส่งเสริมการบริหารจัดการตลาด

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชนทั้งการพัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ คุณภาพและเพิ่มช่องทางการจำหน่าย

๓.๓ ส่งเสริม และพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ ส่งเสริมบัญชีครัวเรือน และอาหาร ปลอดภัยได้มาตรฐาน

๓.๔ จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเรียนรู้การเกษตร

๓.๕ ส่งเสริมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SMEs) ขนาดกลางพร้อมจัดหา เงินลงทุน

๓.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดอย่างทองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตอัน ดีงามของประชาชนในท้องถิ่น

๓.๗ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้ยากจน

๓.๙ ส่งเสริมการลงทุนตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑๐ การเตรียมความพร้อมผู้ผลิต/ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเป็น สมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี ๒๕๕๘

๓.๑๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าอาหารปลอดภัยไปสู่การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ พัฒนาให้มีการจัดทำฐานข้อมูลเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำให้เป็น ปัจจุบัน

๔.๒ ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลด้านผังเมือง/ผังชุมชนมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน

๔.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สะพาน ท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๔ ขุดลอกคลอง พัฒนาแหล่งน้ำ คลองระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๕ ก่อสร้างพวงก้นน้ำ ป้องกันตลิ่งพัง

- ๕.๖ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ป้องกันตลิ่งพัง
- ๕.๗ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการแก้มลิงและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อ
ป้องกันน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก
- ๕.๘ ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ไฟฟ้า
ประปา โทรศัพท์ ฯลฯ
- ๕.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาผังเมือง ทวีพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชน
- ๕.๒ การปลูกจิตสำนึกให้เอกชนและชุมชนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วม
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- ๕.๕ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน
- ๕.๖ ศึกษา วิจัยด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๗ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสมเป็นไปตามผังเมือง
การขุดดิน ถมดินและการควบคุมอาคาร
- ๕.๘ บูรณาการแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการภายในจังหวัด
- ๕.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำบำบัดน้ำเสียอย่างยั่งยืน
- ๕.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการตามาตยแบบครบวงจรในจังหวัดอ่างทอง
- ๕.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนการให้พลังงานทดแทนและพลังงานธรรมชาติ
- ๕.๑๒ ปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนรักษาความสมดุลของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน
เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕.๑๓ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำผังเมืองชุมชนให้ครบทั้งจังหวัด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการที่ดี**
- ๖.๑ การบริหารในระบบบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ
พัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจและการมีส่วนร่วม
ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๖.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดอ่างทอง และพัฒนาบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕ พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๖ การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยชุมชนและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับการ
พัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๗ ส่งเสริมและควบคุมสุสานและฌาณสถานเพื่อการบริหารจัดการที่ดี

๖.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๙ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจ การบูรณาการร่วมกันในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่ประชาชน

๖.๑๐ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและการบริหารงานศูนย์รวมข้อมูล จัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด

๖.๑๒ ปรับปรุงโครงสร้างเพื่อรองรับงานการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการ

๖.๑๓ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๖.๑๔ ส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

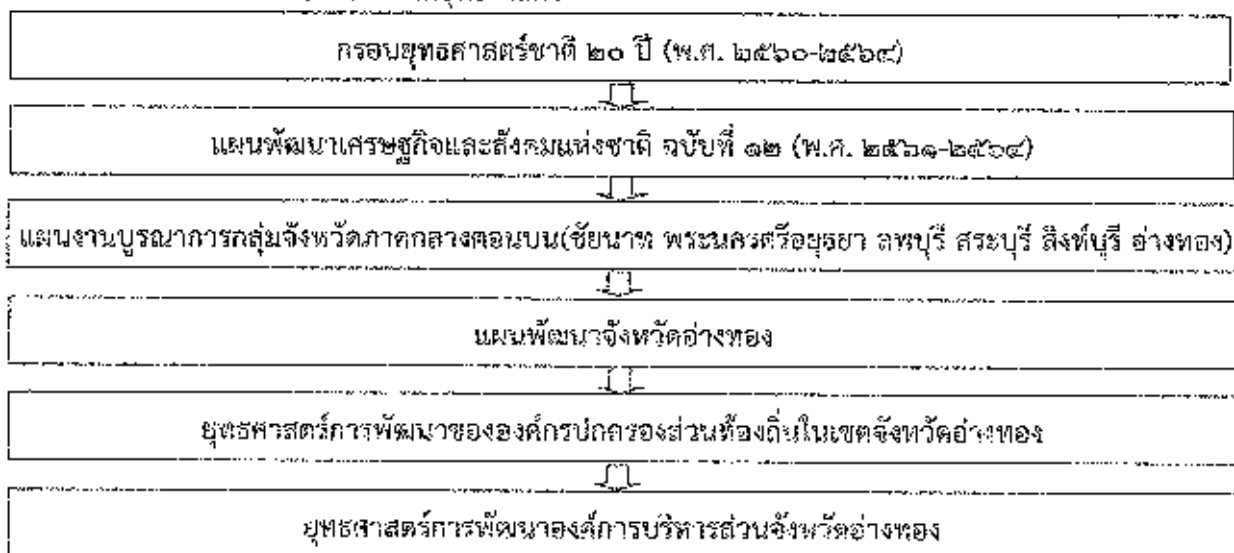
๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดรวมทั้งทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล จังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗.๓ ดำเนินการหรือประสานงานทุกภาคส่วนราชการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนแผนนโยบาย

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



1. Name of the person or organization who is the subject of the report.	2. Address of the person or organization who is the subject of the report.	3. Date of the report.	4. Name of the person or organization who is the author of the report.	5. Title of the report.	6. Summary of the report.	7. Details of the report.	8. Conclusion of the report.	9. Recommendations of the report.	10. Other information.	11. Name of the person or organization who is the subject of the report.	12. Address of the person or organization who is the subject of the report.	13. Date of the report.	14. Name of the person or organization who is the author of the report.
--	---	-------------------------------	---	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	--	-------------------------------	---	--	--------------------------------	--

๑.๕ ยุทธศาสตร์อำเภอแสงหา

วิสัยทัศน์อำเภอ

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์รวม

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ประชาชนประกอบอาชีพที่มั่นคง พัฒนารูชมชนให้น่าอยู่อย่างพอเพียง
สร้างเสถียรภาพประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ครบถ้วนด้วยสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมหรือจัดให้มีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ
๒. ส่งเสริมหรือจัดหาปัจจัยการผลิตในราคาที่เป็นธรรม
๓. ส่งเสริมหรือจัดให้มีแหล่งรวบรวมหรือจำหน่ายผลผลิต
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน
๕. รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๖. จัดให้มีหรือส่งเสริมการจัดสวัสดิการในชุมชน
๗. อนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. เสนอแนะและสร้างจิตสำนึกในการปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
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. รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓. เพื่อพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติ ปัญญา จิตสำนึก ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่ (ต่อ)	๔. เพื่อเสริมสร้างให้สถาบันครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมมั่นคง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วม ของประชาชน	๑. เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดหาให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ	๑. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยาย โอกาส ๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพ	๑. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทาง สังคมได้รับการเห็นศักยภาพด้าน 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 การรับรองมาตรฐานการจัด การศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ๔. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้าน การส่งเสริมการจัดบริการ สาธารณะและสาธารณสุข ๕. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับ ประโยชน์จากการส่งเสริมการ จัดบริการสาธารณะและ สาธารณสุข ๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน โครงการที่ได้รับการสนับสนุน ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ๗. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม อบรมความรู้ป้องกันภัย จากสภาพแวดล้อมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด
		๘. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุง ศาสนา วัฒนธรรม รัก ชาติ ศักดิ์พัฒนาธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ	๑. ร้อยละของชุมชนที่ร่วมคิดร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดหาให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	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/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและส่งเสริมให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและส่งเสริมให้เด็ก 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 อบรมความรู้ป้องกันภัยอาชญากรรมและสุขภาพอย่างทั่วถึง	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. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม 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. จำนวนถนนที่ได้ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซม	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. ร้อยละของพื้นที่ทางราชการหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนาแหล่งน้ำ	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

๒.๒ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑. การเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพให้กับ ประชาชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้กับ ประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ๓. ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาสถาบัน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วม ของประชาชน	๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและ โครงสร้างพื้นฐานอื่น ๒. ขยายเขต ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ๓. บริหารจัดการแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ๒. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๓. พัฒนสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ ๔. ส่งเสริมงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๕. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการร่วม

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

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

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้

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

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๒.๘.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

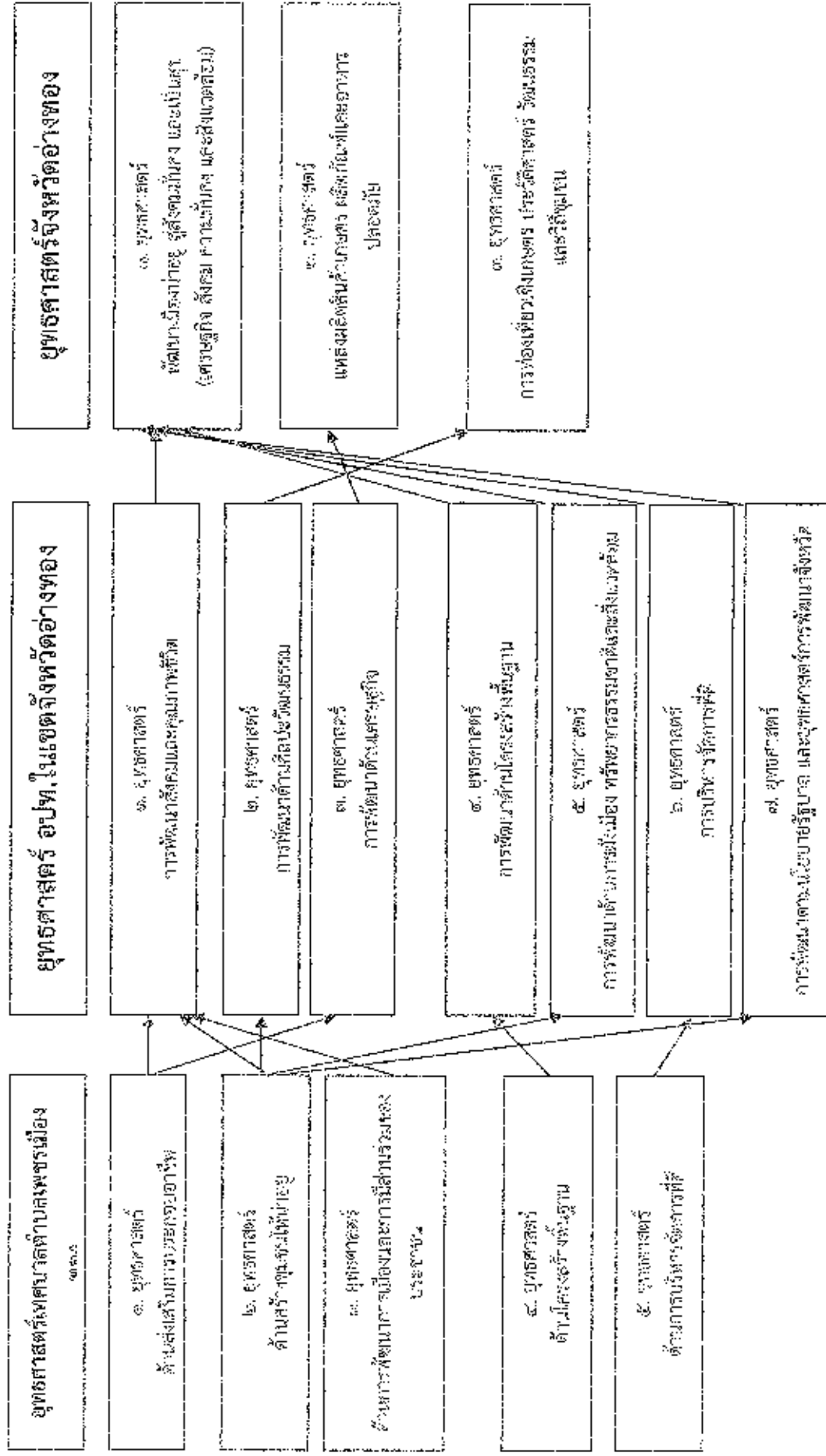
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเทพาเมืองทอง
(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
๖. ด้านการมีส่วนร่วม	๓. ด้านโครงสร้าง	๔. ด้านการวางผังเมืองและ	๕. ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และ
ความสามัคคีในการแข่งขัน	ศักยภาพการแข่งขัน	ความสะอาดภายในชุมชน	คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

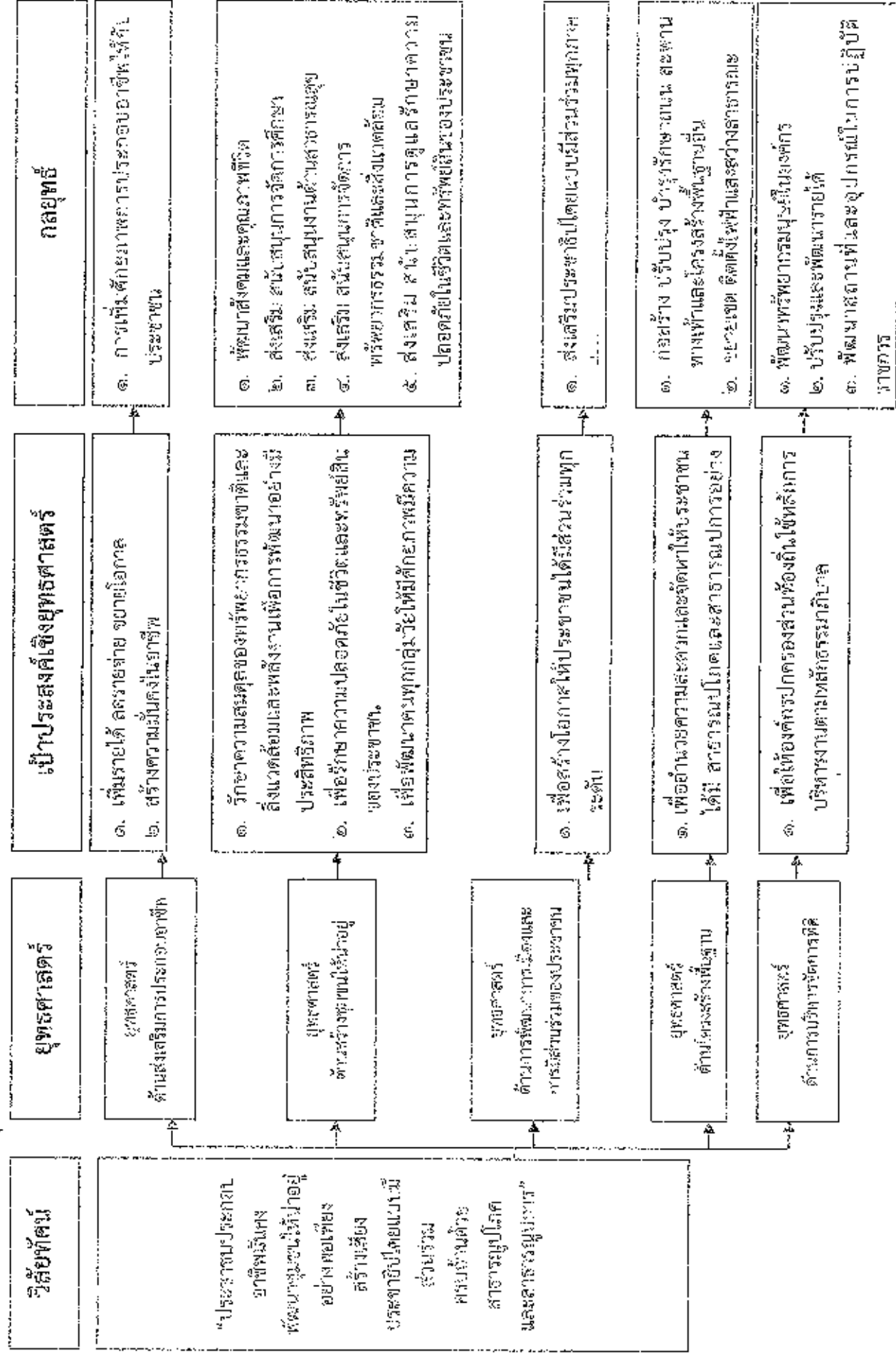
ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒)						
๑. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒. สร้างความเจริญเติบโต	๓. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๔. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๕. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๖. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๗. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค	เป็นธรรมและมีความเสมอภาค
มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค	มีความเสมอภาค

แผนพัฒนาภาคกลาง			
๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๓. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

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



๒.๔.๓ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในภาพรวมด้วยเทคนิค SWOT Analysis

เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในขนาดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง 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 ซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรที่ทำได้ดี

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้วยความสามารถซึ่งองค์กร ไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรที่ทำได้ไม่ดี

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาค่อองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เพื่อนำสู่ศักยภาพในการพัฒนาโดยวิเคราะห์ตามหลัก SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Strengths)
๑. สภาพภูมิประเทศเหมาะสมในการทำเกษตรที่สำคัญได้แก่ ด้านการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ เพราะมีคลองระบายใหญ่แม่น้ำน้อย ๓ (คลองหาลำไย) คลองส่งน้ำสาขาไหลผ่านทุกหมู่บ้านจึงเป็นแหล่งน้ำต้นทุนสำหรับภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	๑. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและระบบชลประทานไม่เพียงพอและขาดการบริหารจัดการน้ำที่ดี
๒. เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นโครงข่ายสายหลักกับจังหวัดใกล้เคียงและภูมิภาคอื่น ๆ จึงเป็นศูนย์กลางการกระจายและขนส่งสินค้าทางการเกษตร	๒. งบประมาณเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเที่ยว เส้นทางการคมนาคมและแหล่งน้ำในความรับผิดชอบของเทศบาล
๓. ประเพณี แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้	

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Strengths)
๑. มีโครงข่ายระบบสาธารณูปโภคเชื่อมโยงกันทุกระดับตั้งแต่ระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้านที่เข้มแข็ง ๒. มีงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น ๓. มีภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคองค์กรเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ๔. มีการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและเฝ้าระวัง ดูแล การแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. ตำบลเพชรเมืองทองเป็นสังคมที่มีความสามัคคีกลมเกลียว ทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง จิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และความเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ๒. เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น ๓. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเพิ่มของวัยแรงงานลดลงทำให้เกิดปัญหาการพึ่งพิงสูงขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุไม่มีรายได้และยากจน ๔. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองขาดการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในเชิงลึกที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. เทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยแพร่หลายไปจนถึงระดับชุมชนและบุคคล ๒. นโยบายรัฐสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. นโยบายรัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน	๑. กระแสโลกาภิวัตน์และสื่อออนไลน์ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป สบเล่ห์คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลทำให้สังคมมีแนวโน้ม ๒. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้เกิดความผันผวนทางด้านราคาพืชผลทางการเกษตรและการแข่งขันกับกลุ่มสมาชิกในประเทศอาเซียนมีอัตราสูงขึ้นส่งผลให้มีการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว ด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรของประชาชนในจังหวัดอ่างทองยังคงสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๓.๒.๒ ด้านสังคม

- กระแสวัตถุนิยมก่อให้เกิดการฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟือยเข้าไปในทุกชุมชน ละเลยคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมเปลี่ยนจากสังคมพึ่งพาตนเองเป็นสังคมที่ขอรับความช่วยเหลือ และโครงสร้างของประชากรจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุความไม่พร้อมด้านการศึกษาและการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

๓.๒.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกษตรกรเน้นปลูกพืชเชิงเดี่ยวและใช้สารเคมี ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่ทำกิน และการบริหารจัดการน้ำของภาครัฐขาดการศึกษาผลกระทบพื้นที่ป่า ตลอดจนเทคโนโลยีด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนมีราคาแพงซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๔ ด้านบริหารจัดการภาครัฐ

- ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานยังขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐยังขาดการพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และระบบข้อมูลจัดเก็บไม่เป็นปัจจุบัน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจาก ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดเล็กลงตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาค่าการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุขและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. 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 งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดทำหน่วย วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การวัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แพล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๙. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการลราพวัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาวัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการชำร่วยของทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการที่เข้าไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการบริหารปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่
๑. ส่วนนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๑. ส่วนนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

๔. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการโดย

๑) สํารวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒) วิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกึ่งหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สํารวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๑) การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ

หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดลงปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน คือ เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๑	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 ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ 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. การคำนวณจลปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อให้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการดำรงรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยใช้วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สวัสดิการเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
สำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (๑๑)									
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	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐	นิติการ	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
รวม		๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง										
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี	
พนักงานจ้างทั่วไป										
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-		
กองช่าง (๑๕)										
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๒๔	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๒๕	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๗	พนักงาน	๑	๑	๑	๑					
๒๘	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-		-		
รวม		๒	๒	๒	๒		-	-		

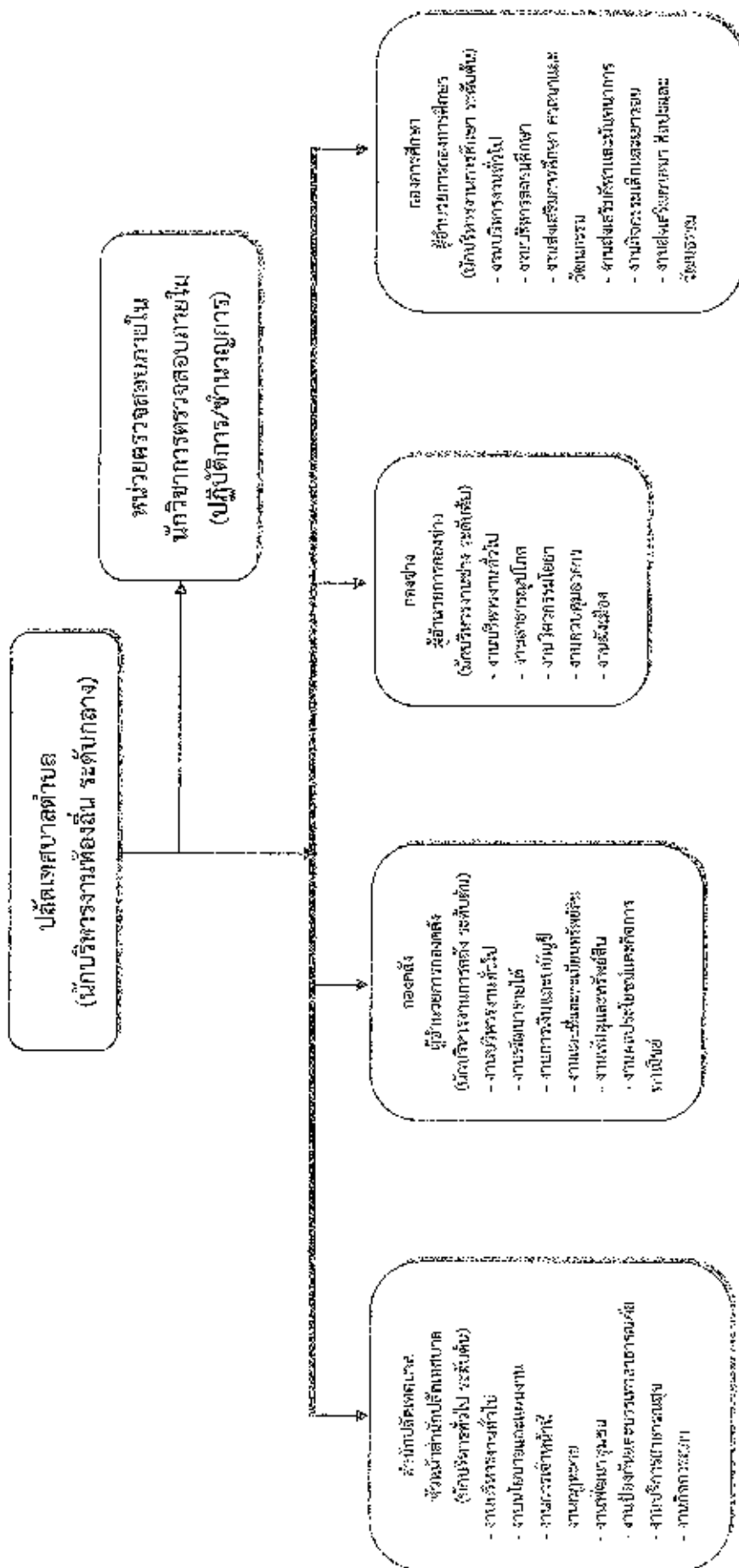
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ปลัดเทศบาลนครพิษณุพร ศาสนาและวัฒนธรรม, ระดับ ๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขยับใช้บัญชี
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑			-	
๓๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมือง									
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การขอเพิ่ม รอจัดสรร
๓๕	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ใช้บัญชี
๓๖	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สิ้นสุดทุน
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-		สิ้นสุดทุน
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นสุดทุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-			
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

๑๑. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลพระเมืองทอง

ได้วิเคราะห์การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ และค่าตอบแทน ไม่เกินรายจ่ายร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยแบ่งรายละเอียดเป็นส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลพระเมืองทอง ดังนี้

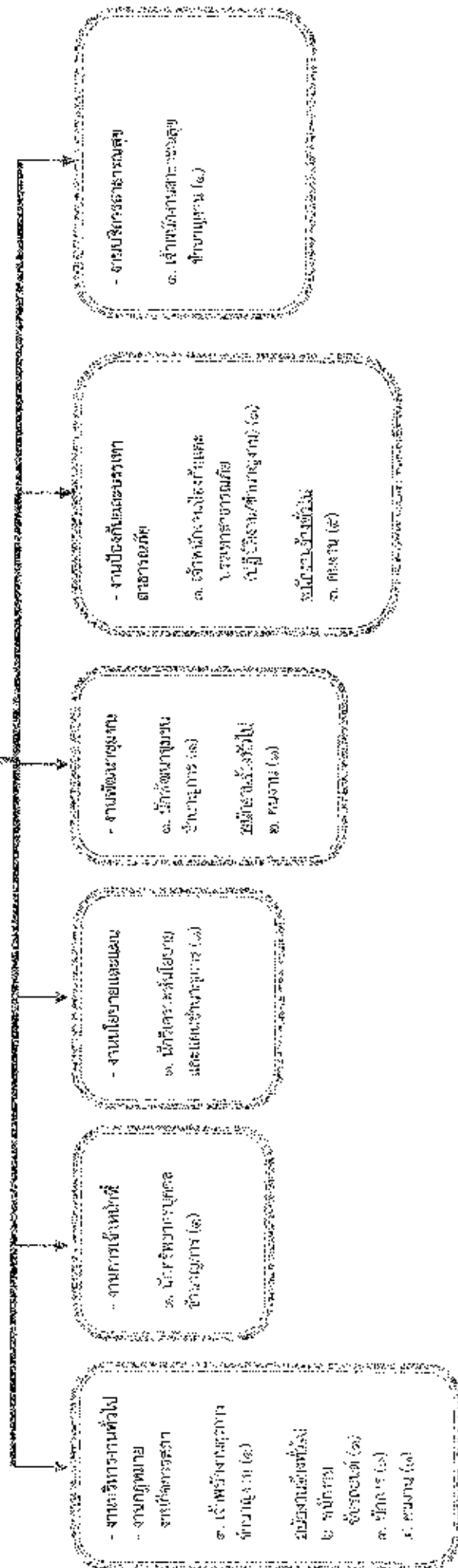
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



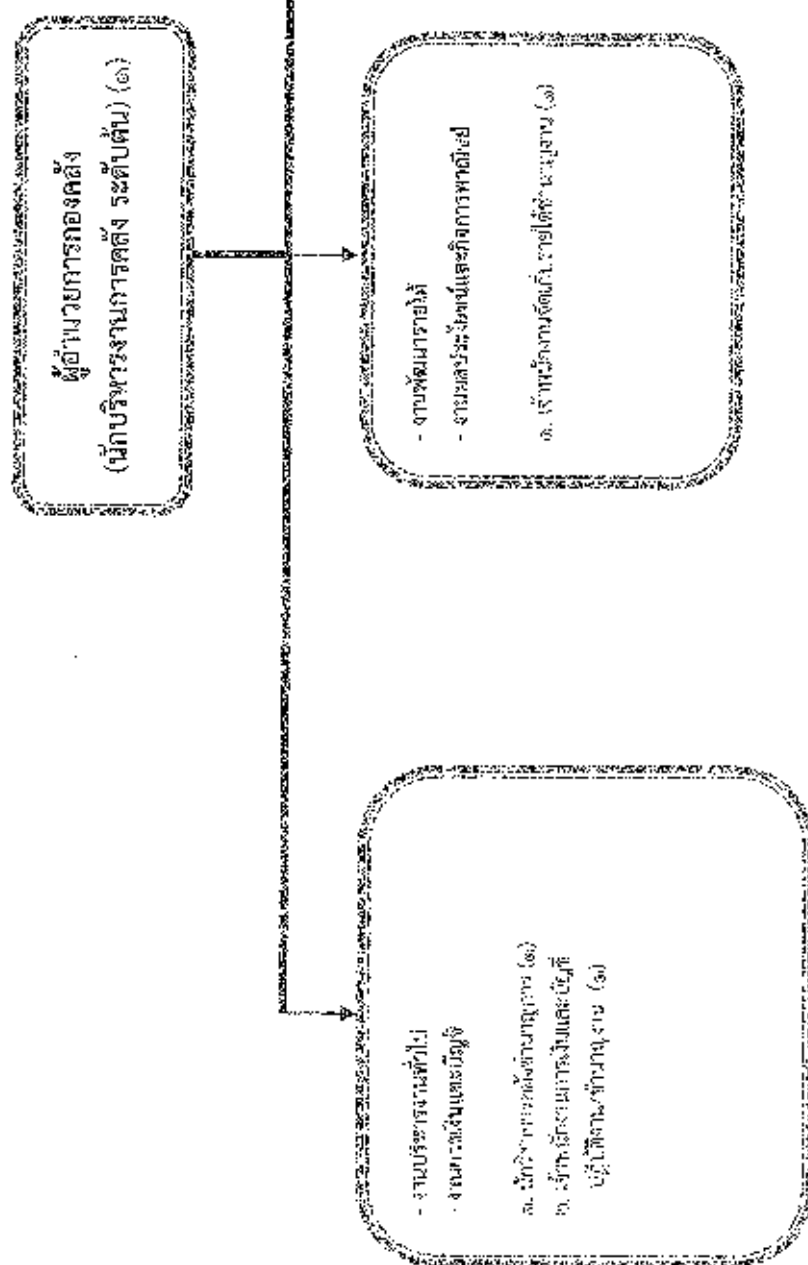
โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



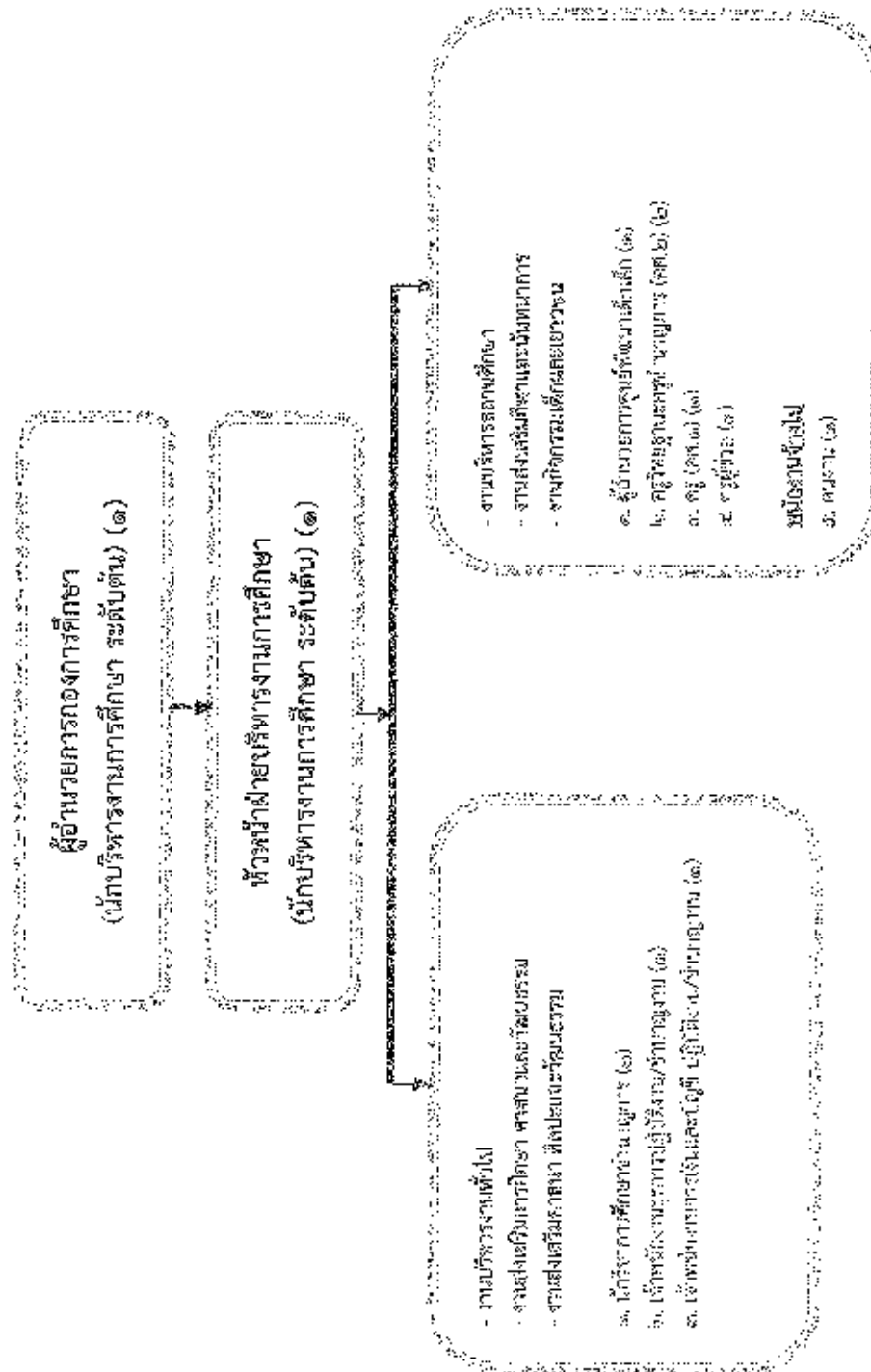
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	เต็ม	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	๑๖

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



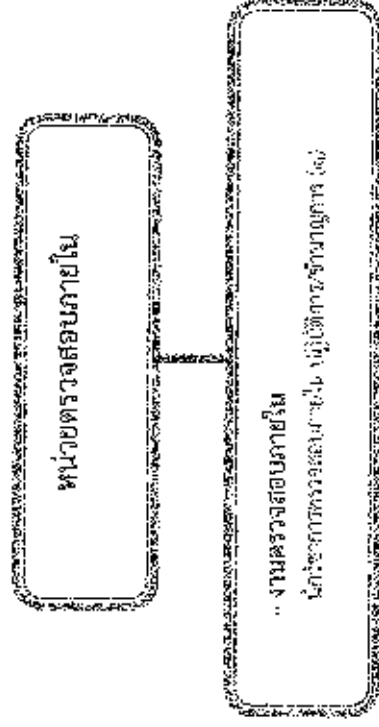
ระดับ	ส่วนราชการร้องถึง			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	คืน	กลาง	สูง	ป.ก./ช.ก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ป.ง./ช.ง.	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	๖	-	-	๒	๑	-	-	-	๕	

โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจหน้าที่			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	นัก/กษ.	นักบริหาร	ชำนาญการ	ป.ก./กษ.	ป.ก./กษ.	อ.ก.ค.		ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑๑

โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ด้านการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ค.ม.	กลาง	สูง	ป.ก./ช.ก.	จำนวนบุคลากร	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อำนวยการ	อำนวยการ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

การบ่มเพาะ บ่มฝึ และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด โดยการส่งข้าราชการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งที่ส่วนกลางจัดให้ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการขับเคลื่อนการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่นับพบที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศตามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยมองค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงานด้วย (Coaching) ฯลฯ

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และได้รับประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะจิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยในส่วนของพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการและร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

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

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปด้พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักสำคัญ

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

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WiFi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน 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 การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องมาจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท การกิจ ปรับปรุงธรรมาภิบาลการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปรัชญาจิตและประพฤตินิชอบ และทำางานเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดย ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนอง ความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถดูใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยับยั้ง สงเสริมให้สอดคล้องดังกล่าข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขึ้นเงินเดือนการจ้างในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคนไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับการจ้างในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุนักแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการที่ใช้เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือรองรับผลกระทบจากระบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่มีமானการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ จัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับการทำงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำปีบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดำเนินการจัดการสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานียานามัย (อนามัยถ้ำไอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันภาวะทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๓.๔/๔๒ 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 ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้รับอันตรายจากชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย เอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ รับผิดชอบรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ให้พึงตระหนักในหน้าที่ที่ต้องต้องรับ อำนาจความสละสลวย ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ ไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือกีดขวางประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๔. ให้พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ไม่กระทำการอันเป็นการกีดกันแก่งัดกันและกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
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 ซื่อ นอบน้อม มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ
๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกระดับให้มีความโปร่งใส
๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การได้ส่วนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและให้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม โดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ด้วยกระทรวงมหาดไทย มีเจตนารมณ์ที่จะสนับสนุนวาระแห่งชาติ “ประเทศไทยใสสะอาด” (Clean Thailand) โดยแปลงแนวคิดดังกล่าวเป็น “มหาดไทย ใสสะอาด” (Clean Mahadthrai) ได้รณรงค์และสั่งการให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์และปฏิบัติโดยมีขอบเขตถึงป้องกันไม่ให้เกิดประมาทแผ่นดินไหวโดยไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการสร้างระบบราชการที่ใสสะอาด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงขอประกาศตัวเป็นหน่วยงานใสสะอาด ตามเจตนารมณ์ การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร และให้คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรทุกระดับของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ไม่ทำพฤติกรรมใดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการรับสินบนหรือติดสินบนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ดิน ทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางมิชอบ โดยปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ไม่รับหรือให้ของขวัญ ของที่ระลึก ที่เป็นเงินสด เชื้อก พันธ์บัตร พนัน ทองคำ อัญมณี อสังหาริมทรัพย์ หรือสิ่งของในทำนองเดียวกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนได้เข้าไปติดต่อประสานงานทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน

๑.๒ ไม่รับทรัพย์สิน สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลใด ๆ หรือประโยชน์อื่น อันเป็นการชักนำให้เกิดการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งนี้ ก่อนการรับของที่ระบือควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับของเทศบาลตำบล โดยสิ่งของหรือของขวัญที่ได้กำกั้นในหน้าที่การงานควรมีราคาไม่มากและเหมาะสมแต่ละโอกาส

๑.๓ ไม่เป็นตัวกลางรับหรือนำเสนอ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรใด ๆ เพื่อแลกกับสิทธิพิเศษที่ไม่ควรได้ หรือทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติทางกฎหมายตามที่กำหนดไว้

๒. ในการจัดซื้อ จัดจ้าง ต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓. พนักงานไม่พึงสละหรือ พักเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน หรือสละไปในแนวทางทุจริตคอร์รัปชันที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับองค์กร โดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อมพนักงานต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

๔. ผู้ที่กระทำทุจริตและคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษทางกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

๕. พนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและให้ความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายระดับด้านการคอร์รัปชัน ซึ่งฉบับนี้รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีความซื่อสัตย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๖. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

๗. นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันฉบับนี้ใช้ครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่สรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก

เอกสารแนบภาคผนวก

๑. ใบสรุปการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. กิ่งสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
๓. เชิญประชุมคณะกรรมการ
๔. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๕. ประกาศใช้แผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. จัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง
๔. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรเมืองทอง
๕. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้วรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง



คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ ๘๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนการระคำใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๖๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งการระคำใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ตลอดจนระยะเวลา ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๖ พิจารณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. รวบรวมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่สมบูรณ์เสนอตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเกษศชา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

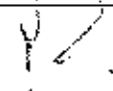
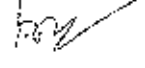
รับทราบ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางอชิตา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวใบขวัญ เสงี่ยม	กรรมการ		
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ		
๔	นางสาวณัฐชยา พิมพ์พันธ์	กรรมการ		
๕	นางสาวสุนิสา ยวงสำเภา	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวสุจิตา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ... สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ ... ๐๓๒๔๐๓ / ๒๕๖๖ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการทุกท่าน

ด้วยเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน นำมาจัดทำกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลงราชสั่ง ที่ ๙๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าประชุม ในวันจันทร์ ที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว)

นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

วาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา

- ไม่มี -

วาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

ส.๑

ส.๒

ส.๓

วาระที่ ๔

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

วาระที่ ๕

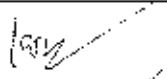
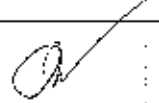
เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางกชเดชา กลิ่นไว	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววันเพ็ญ เสงี่ยม	กรรมการ		
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ		
๔	นางสาวเนงบุร พินพิพัฒน์	กรรมการ		
๕	นางสาวสุจิตรา อวงรัมย์	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายภรเดชฯ กลุ่มใหม่	ประธานกรรมการ	ภรเดชฯ กลุ่มใหม่
๒	นางสาววันเพ็ญ เงามาม	กรรมการ	วันเพ็ญ เงามาม
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ	เพ็ญพิชชา เสงี่ยม
๔	นางสาวณนุช พินพิพัฒน์	กรรมการ	ณนุช พินพิพัฒน์
๕	นางสาวสุนิษา ยวงคำโฮ	กรรมการ/เลขานุการ	สุนิษา ยวงคำโฮ
๖	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุจิตรา เอกแก้ว

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายภรเดชฯ กลุ่มใหม่ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ ๙๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นประธานฯ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานสถิติ | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการ...

ประธานฯ คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนการระ ดมค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรร เงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

วาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

เลขานุการฯ

๓.๑ ระเบียน ข้อกฎหมาย การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒. ระกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๓ (๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาล ดำเนินถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดย จะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้ จัดว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและ จัดว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณ งานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาความอานาจ และเป็นการประหยัดงบประมาณ รายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของการมอบตำแหน่งไปงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่ง ในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณา ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือจ้างปรุง และตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ใหม่ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๕. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยการออกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง ครบถ้วน จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน

(๗) กรมเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อขอได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

เลขานุการฯ

เนื่องจากจังหวัดอ่างทองเชิญ ระดมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมชุมชนวัดความรู้ จังหวัดอ่างทอง (A&AP) เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นวันไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนฯ และขอความร่วมมือให้ดำเนินการ ดังนี้

ให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เงินไป ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยให้หมายเหตุว่า การจัดสรรตำแหน่งจะกระทำได้อีก รอเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

เลขานุการ...

เลขานุการฯ

ขอมติที่ประชุมแม่โจ้สำนักงาน นักการภารโรง (เดิม) เป็นตำแหน่ง นักการ (ใหม่) ลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

เลขานุการฯ

สำหรับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๓,๕๐๐,๐๐๐.- บาท = (๔๓,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๑๗๕,๐๐๐ = ๔๕,๖๗๕,๐๐๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕,๖๗๕,๐๐๐.- บาท = (๔๕,๖๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๒๘๓,๗๕๐ = ๔๗,๙๕๘,๗๕๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๗,๙๕๘,๗๕๐.- บาท = (๔๗,๙๕๘,๗๕๐ x ๕%) + ๒,๓๙๙,๙๓๗ = ๕๐,๓๕๘,๖๘๗.- บาท

ข้าราชการฝ่ายโขน ลูกจ้างประจำฝ่ายโขน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้าราชการฯ...

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๓.๕/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขลำดับแห่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายสำนักงานบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้วย

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร., ก.ท., และ ก.อบต. ส่วนที่สุดท้ายที่ มท ๐๘๐๓.๕/ว ๔๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การระดมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๑ รายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | ๔๕,๖๓๕,๐๐๐.- บาท |
| รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน | ๑๐,๐๕๐,๘๘๐.- บาท |
| - ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ | ๑,๕๐๗,๖๓๒.- บาท |

การระดมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๗ รายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๔๗,๔๕๘,๗๕๐.- บาท |
| - รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน | ๑๐,๒๔๘,๕๖๐.- บาท |
| - ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ | ๑,๕๔๓,๒๘๔.- บาท |

การระดมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ รายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๕๐,๓๕๖,๖๘๗.- บาท |
| - รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน | ๑๐,๕๐๗,๓๒๐.- บาท |
| - ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ | ๑,๕๐๗,๐๙๘.- บาท |

จึงเสนอคณะกรรมการ เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

วาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ

ชักชวนที่ประชุมกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ประธานฯ หากไม่มีข้อชอบคุณทุกท่านจึงนำประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๕๐ น.

.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวสุจิตรา เกตุแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเกษเดช เกตุหมู่ใหม่)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง



ที่ อพ ๐๐๒๓.๒/วอ๕๓

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ถนนเทศบาล ๑ อพ ๑๙๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายอำเภอ หูกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่) จึงแจ้งมติการประชุมดังกล่าวให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป และให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินการตามมติให้ทราบด้วย รายละเอียดการประชุมปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวเอกรัตน์ นาคคง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.อ่างทอง

โทร ๐-๓๕๖๑-๔๖๓๕

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

วันศุกร์ ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมป่าไผ่ ชั้น ๒

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวเอกรัตน์	นาควคง	(แทน) ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒. นางสาวสรียาวรรณ	เข็มเพชร	(แทน) ปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓. นายสนองวิชญ์	ภูวนทมาตย์	(แทน) พัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๔. นายเฉลิมพล	สังขวุฒิ	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอ่างทอง
๕. นายบรรจง	โพธิวงศ์	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง
๖. นางบุญเรือน	ก้อนทองดี	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์
๗. นางประภาวดี	แซ่ไคว้	นายกเทศมนตรีตำบลแสวงหา
๘. นายสมชาย	รัตนประสาพร	ประธานสภาเทศบาลเมืองอ่างทอง
๙. นายสรวงศ์	ช่างจำ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโพธิ์
๑๐. นายทองศักดิ์	ศรีวิเชียร	ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๑. นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒. นายไพจิตร	บัวสาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นายพรชัย	รัตนประสาพร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นางนงเยาว์	พุทธรักษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นางสาวแสงมณี	มีน้อย	เลขานุการ ก.ท.จ.
๑๖. สิบตำรวจเอกโกเมน	ภูสมบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.
๑๗. นางสาวลักษณะนาวรรณ	บุญขุนทด	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวรัชดา ทองสุข ผอ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ติดภารกิจ

๒. วาที่ร้อยตรีภาณุภูมิ อนุศาสตร์ ปลัดเทศบาลตำบลเขาชะโย

ติดภารกิจ

๓. นายกิตติพงษ์ พงศิริ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ติดภารกิจ

/ ระเบียบ ...

๒. ขอให้นารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษตามมติดังกล่าว สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานครู ที่ผ่านการพัฒนาฯ ภายหลังวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้การแต่งตั้งมีผลนับตั้งแต่วันที่ผ่านการพัฒนาฯ เป็นต้นไป (นารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่สามารถออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษได้ จนกว่าจะผ่านการพัฒนาฯ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐานวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ)

ข้อเท็จจริง

จังหวัดอ่างทอง ได้รับรายงานว่า มีข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลการประเมิน “ผ่าน” กรณีเยี่ยมเยียนรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๓ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี) และผ่านการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๓ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	สังกัด	วิทยฐานะ (ก่อนเลื่อน)		วิทยฐานะ (หลังเลื่อน)		ผลการพัฒนา	สรุปผลการประเมิน	มีผลตั้งแต่วันที่
		ตำแหน่ง/อัตรากำลัง	วิทยฐานะ	ตำแหน่ง/อัตรากำลัง	วิทยฐานะ/ข้อเสนอขอ			
๑. นางสาววรรณมา ศุขแสง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ วัดโหนดสุทธาวาส เทศบาลเมืองอ่างทอง	ครู	ชำนาญการ	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน ๓๐ ส.ค. ๖๓	ผ่าน	๑๕ มี.ค. ๖๖

ระเบียบ/กฎหมาย

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น กรณีเยี่ยมเยียน รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๓ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี) ผ่านการอบรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราถาวร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เทศบาลในพื้นที่ ทั้ง ๒๑ แห่ง ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) ประกอบด้วย

๑. เทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้
๒. เทศบาลตำบลเกาะไข่น้ำ อำเภอไข่น้ำ
๓. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา
๔. เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา
๕. เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง
๖. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง
๗. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองอ่างทอง
๘. เทศบาลตำบลไข่น้ำ อำเภอไข่น้ำ
๙. เทศบาลตำบลไม้ค้ำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ
๑๐. เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอโพธิ์ทอง
๑๑. เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ
๑๒. เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก
๑๓. เทศบาลตำบลบางจัก อำเภอวิเศษชัยชาญ
๑๔. เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย อำเภอวิเศษชัยชาญ
๑๕. เทศบาลตำบลม่วงคื่น อำเภอโพธิ์ทอง
๑๖. เทศบาลตำบลวังมะดัก อำเภอโพธิ์ทอง
๑๗. เทศบาลตำบลวิเศษชัยชาญ อำเภอวิเศษชัยชาญ
๑๘. เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอเมืองอ่างทอง
๑๙. เทศบาลตำบลสาวร้องไห้ อำเภอวิเศษชัยชาญ
๒๐. เทศบาลตำบลห้วยคั่นเหล็ก อำเภอวิเศษชัยชาญ
๒๑. เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง

คณะกรรมการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล จำนวน ๒๑ แห่งแล้ว บปรากฏว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด จำนวน ๒๐ แห่ง

/ ระเบียบ ...

ระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | |

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจาก การขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์ การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ใน ส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๔) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ กิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓)

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนด ส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เริ่มไป ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการ อื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อ เรียกอย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้า ส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลในสาขาปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่าง น้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถ กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนด เป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็น หัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภท วิชาการอย่างน้อยจำนวน ๒ อัตรา

๔. การกำหนดส่วนราชการภายในเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการโดยให้กำหนดส่วนราชการภายในให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในฝ่ายกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๓

๕. การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรกตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องกำหนดกอง/สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.พ.จ. และมีต้องประเมินตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยเทศบาลสามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิมหากมีการตัดโอนภารกิจไปสังกัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปสังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

๓. มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๖.๑ เรื่อง การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการปรับปรุงตำแหน่งการรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาลแต่ละแห่งที่จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีปรับปรุงตำแหน่งจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักแนวปฏิบัติ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๔. ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

แนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๑.๕ การกำหนดโครงสร้างภายในฝ่ายกลุ่มงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ยิ่งแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๒.๑ ให้เทศบาลประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่างสำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษาสำนัก/กองสวัสดิการสังคม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายในตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล 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

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล มีมติเห็นชอบให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล จำนวน ๒๐ แห่ง และเทศบาลตำบลป่าโมก ได้ดำเนินการปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๙ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

ประธาน ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ