แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ประกาศเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ตามที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างการแบ่งงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้วางแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามนโยบายของรัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๑๕
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน	๑๕ - ๒๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (การวิเคราะห์ SWOT)	๒๖ - ๕๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๕๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๕๗ - ๕๙
๙. การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๖๐ - ๖๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๖ - ๖๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๐ - ๗๕
๑๒. บัญชีรายชื่อแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๗๖ - ๗๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๘๐ - ๘๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗–๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗–๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

๑.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๑.๕ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองประกาศใช้แผนเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รวมทั้งวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ศึกษา วิเคราะห์หน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถควบคุมภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. <u>กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การฯ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่างการกำหนดกรอบอัตรากลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต (ดังตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เทียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบล ผู้บังคับบัญชาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยประกอบด้วยตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น

เวลาปฏิบัติราชการ = ๒๓๐ x ๖

= ๑,๓๙๐ x ๖๐

= ๘๒,๘๐๐ นาที

แทนค่า ๒๓๐ หมายถึง จำนวนวันทำการ/๑ ปี

๖ หมายถึง จำนวนชั่วโมงในการทำงาน/๑ วัน

๖๐ หมายถึง จำนวนนาที/๑ ชั่วโมง

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

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

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

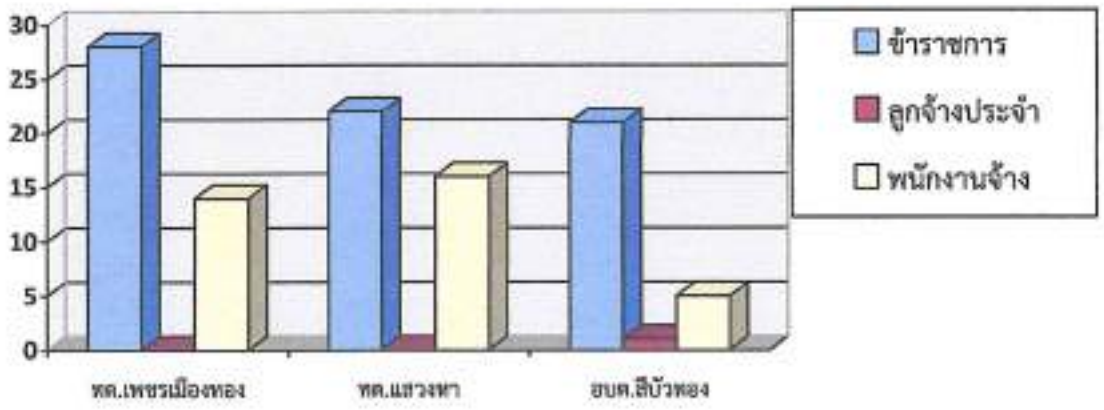
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาและเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ทต.เพชรเมืองทอง	ทต.แสวงหา	อบต.สีบัวทอง
ข้าราชการ	๒๘	๒๒	๒๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๑๔	๑๖	๕



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เทศบาลตำบลแสวงหา และองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากร บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๓ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอน ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

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

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ แนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร

มาจากแมคคินซีย์ (McKinsey ๗s Framework) แบบจำลอง ๗s เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการกำหนดกลยุทธ 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 เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบัน มีขนาดใหญ่ การจัดตั้งองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กร ในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตของงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความสะดวก ในการ

ติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างขององค์การ จึงช่วยให้เกิดการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

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

๔. รูปแบบ (Style) คือ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ถือเป็นองค์กรประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความเป็นผู้นำขององค์กรจะเป็นบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น การจัดการที่มีรูปแบบวิธีและมีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การสร้างแรงจูงใจ และการสะท้อนถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร

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

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

๗. ค่านิยมร่วม (Shared value) คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร จัดการ และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และมีค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร โดยการปลูกฝัง ให้รู้จักรักองค์กร การสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร

นอกจากหลักแนวความคิดของ แมคคินซีย์ (McKinsey ๗s Framework) แบบจำลอง ๗s นี้แล้ว ผู้นำเสนอผลงานยังได้มีการนำความรู้และความเข้าใจในเรื่องของธรรมาภิบาลในองค์กร (Good Organization Governace) มาบูรณาการใหม่ ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรในการบริหารจัดการกับเทศบาลตำบลอีกด้วย โดยมุ่งเน้นและให้ความสนใจดังต่อไปนี้

นิยาม : อภิบาล คือ การดูแล การปกครอง การบริหาร การปกป้อง การสร้างภูมิคุ้มกัน

ธรรม คือ สิ่งดีงาม

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

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

๓.๕ หลักการธรรมาภิบาล

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

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนอดกลั้นหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐ และภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่น

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

๕. หลักความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภาคกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า คือ ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

พุทธวิธีบริหาร (Buddhist Style in Management) : บุคคลเจริญด้วยจริยธรรมในการดำเนินชีวิตฉันใด องค์กรก็เจริญได้

๔. <u>ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

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

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

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสาลี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

<u>ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน</u>

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองสามารถวางแผนอัตรากำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและ ในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองโดยรวม

๖. กำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

<u>กระบวนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๔. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. ดำเนินการจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๕. <u>สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน</u>

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหา เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพชรเมืองทอง และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ซึ่งขณะนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองมีฐานะเป็นเทศบาลตำบลสามัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

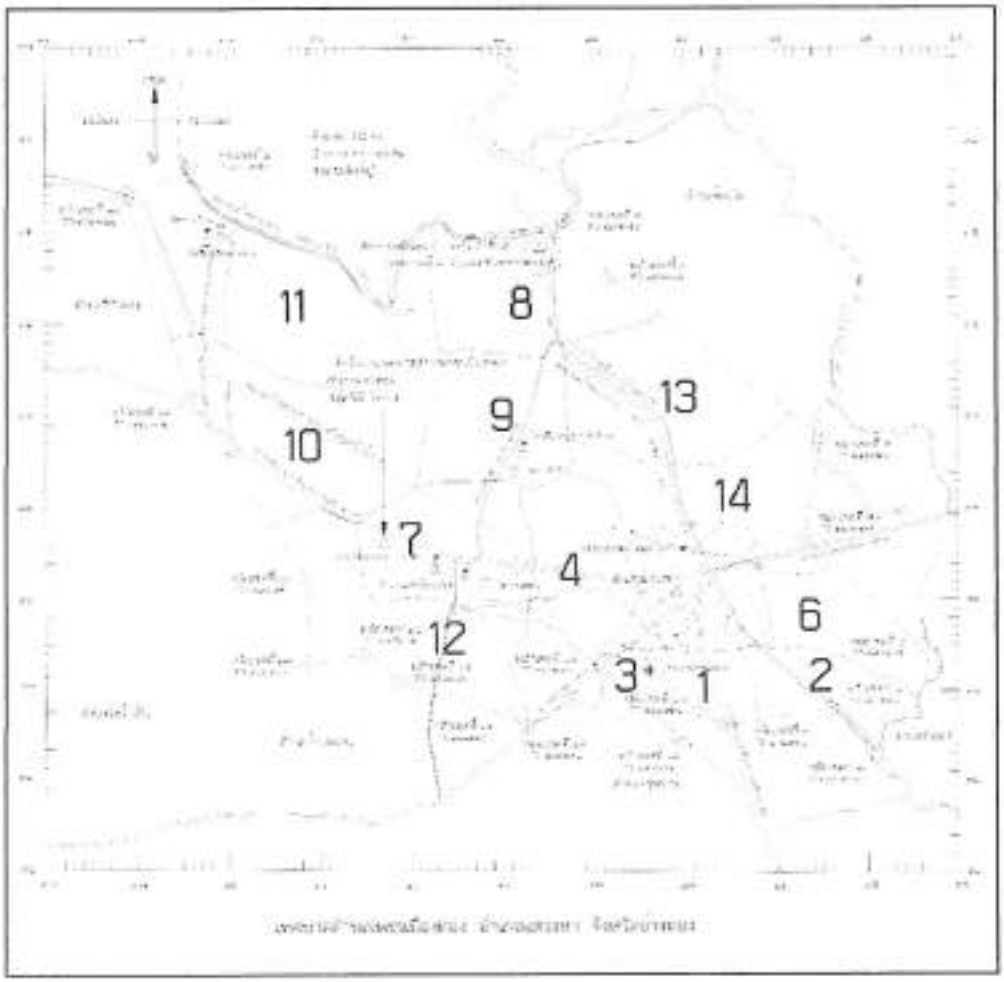
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลบ้านพราน/ตำบลศรีพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลสีบัวทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

เนื้อที่

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๒๙.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น ๑๘,๓๒๕ ไร่ โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแสวงหาประมาณ ๒ กิโลเมตร

แผนที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดินเป็นดินเหนียวปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การปลูกข้าว ทำไร่ ทำนา ทำสวน ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ และใช้น้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศร้อนชื้น มี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือน	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือน	มิถุนายน – กันยายน
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือน	ตุลาคม – มกราคม

๑.๔ ลักษณะดิน

ดิน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการเกษตรกรรม อันเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของชาวจังหวัดอ่างทอง ดินในจังหวัดอ่างทองแบ่งได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) ดินไร่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย เกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำหรือลำน้ำ ลักษณะของชั้นดินสลับชั้นซ้อนกัน เฉพาะเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายระบายน้ำดี ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก พบมากบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำน้อย ซึ่งเป็นพื้นที่ไร่นาสวนผสม และเป็นที่ตั้งบ้านเรือนของราษฎร ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแป้ง แต่ระบายน้ำได้ดีปานกลาง พบมากบริเวณริมคลองสีบัวทอง หรือห้วยราชคราม เหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ เช่น อ้อย เป็นต้น

(๒) ดินนา แยกตามลักษณะดินและบริเวณพื้นที่ที่ครอบคลุมได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

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

(๒.๒) ดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแป้ง เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบบริเวณลานตะพักลำน้ำระดับต่ำ และที่ราบลุ่มที่มีระดับสูงกว่าบริเวณที่น้ำเคยท่วมถึงเล็กน้อย ในท้องที่อำเภอแสวงหา ตอนเหนือของอำเภอสามโก้ และทางตะวันตกของอำเภอโพธิ์ทอง ปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและไม้ผล

อ้างอิง https://jeezii15110.wordpress.com

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๒.๑.๑ หมู่บ้านเต็มพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

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

๒.๑.๒ หมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

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

<u>รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน</u>

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
กำนันตำบลแสวงหา	นายศรชัย แจ่มจันทร์	๐๘-๒๓๕๘-๔๑๔๔
หมู่ที่ ๔ บ้านแสวงหา	นายขูขีพ จันทร์เรือง	๐๘-๙๐๙๙-๓๗๔๔
หมู่ที่ ๖ บ้านแสวงหา	นางวิลัยจิตร์ สุวรรณประทีป	๐๘-๙๘๑๕-๐๒๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร	นายอำนาจ รอดจรูญ	๐๖-๓๒๘๙-๘๗๗๕
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง	นางพิวาย หงษ์ทอง	๐๘-๗๗๖๘-๖๖๓๘
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแห้ว	นางน้ำผึ้ง ปลูกงาม	๐๘-๑๕๖๔-๘๔๓๙
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแขม	นายสมหมาย ขื่นบาล	๐๘-๙๙๐๔-๔๖๘๓

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเลื่อน	นายสมชาย บุญสันต์	๐๘-๐๔๓๓-๗๗๘๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ	นายปัญญา ราตรี	๐๘-๖๑๒๕-๑๗๒๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง	นายสวน ปานทอง	๐๘-๖๗๙๐-๓๙๓๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสวงหา	นายนิรุจ รักดี	๐๘-๑๔๓๓-๙๗๙๒

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

(๑) เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑, ๓, ๔, ๗, ๑๐ และ หมู่ที่ ๑๒

(๒) เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, และ หมู่ที่ ๑๔

โครงสร้างคณะผู้บริหาร

๑. **ฝ่ายบริหาร** ประกอบด้วย

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

๑.๒ รองนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

๑.๓ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

๑.๔ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายกชเดชา กลุ่มไหม	นายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๒๔๓-๔๖๓๒
๒	นายจำลอง สุขประเสริฐ	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๐๑๔-๔๒๓๒
๓	นายนิรันดร์ รักดี	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๘๐๙-๙๙๕๗
๔	นายสยาม สีทับทิม	เลขานุการนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๖-๒๔๗๓-๙๒๖๓
๕	นางสาวเกษราภรณ์ นาคสิงห์	ที่ปรึกษานายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๓๔๙๒-๕๐๒๓

๒. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ เขต ๆละ ๖ คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๒ รองประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการแต่งตั้งจากประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๓ เลขานุการสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๔ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๙ คน

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายอนุชา สินธุสุวรรณ	ประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๕๔๒๑-๔๖๑๕
๒	นายสามารถ ชื่นบาล	รองประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๙-๒๖๓๗-๑๘๗๕

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๓	นายเอก วุฒิ	เลขานุการสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๖-๕๓๒๘-๒๔๓๙
๔	นายอภิรมย์ เพชรรัตน์	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๒๒๓๙-๖๙๘๒
๕	นายสมชาย สินธุสุวรรณ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๑๙๓๙-๑๙๘๕
๖	นางพลอยชนก หมู่ทหาร	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๔๑๑๘-๖๐๖๖
๗	นายประจวบ รอดจรูญ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๕๓๕-๓๙๐๔
๘	นายกิตติ ปลูกงาม	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๘๐๙-๘๖๕๓
๙	นายสมหมาย นุ่มทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๒๓๙-๔๒๔๘
๑๐	นายจรินทร์ ศรีผ่อง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๐๗๒-๓๘๖๒
๑๑	นายบัวสี สาภิราช	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๕๙๔๗-๙๒๓๖
๑๒	นายบุญเชิญ วงษ์เล็ก	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๖๑๔-๒๙๙๓

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแสวงหา ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๖)

ประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๓๐๒ คน แบ่งเป็น
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๕๘๑ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๗๒๓ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๘๖๐ หลังคาเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี **จำนวน ๙๙๔ คน**
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๘๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๐๙ คน
ช่วงอายุระหว่าง ๑๘ – ๖๐ ปี **จำนวน ๓,๒๗๑ คน**
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๔๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๒๖ คน

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

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รับเด็กอายุ ๓ ขวบ

(๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๓ โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนวัดบ้านเพชร
- โรงเรียนวัดทองเลื่อน
- โรงเรียนพวงทองอุปถัมภ์

(๓) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนแสวงหาวิทยาคม

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโรงพยาบาล ถ้าประชาชนเกิดกเจ็บป่วยก็สามารถไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลแสวงหา ซึ่งมีระยะทางประมาณ ๓-๕ กิโลเมตร และคลินิกรักษาโรคทั่วไป จำนวน ๑ แห่ง

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

๔.๓ อาชญากรรม

ป้อมยามตำรวจ ๓ แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๖ คน

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

หากมีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น จะมี อปพร. มูลนิธิร่วมกตัญญู และท้องถิ่นใกล้เคียงให้ความช่วยเหลือ

๔.๔ ยาเสพติด

อำเภอแสวงหา มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน โดยประธานอยู่ในโรงเรียนแสวงหาวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่องยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอแสวงหา โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคงร่วมกับสถานีตำรวจภูธรแสวงหา และสื่บัวทอง บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกัน ปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพทำให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลให้ทุกคนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วย ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ผู้มีสิทธิได้รับ เบี้ยยังชีพ รายละเอียดดังนี้

ผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๑,๐๔๓ คน
ผู้ป่วยเอดส์รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๓๕ คน
ผู้พิการรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๒๐๖ คน

(ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๔)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

<u>ทางบก</u> มีรถโดยสารประจำทาง สายอ่างทอง - แสวงหา - สื่บัวทอง

๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯได้ประสานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอค่ายบางระจัน และอำเภอโพธิ์ทอง ในการประมาณการค่าใช้จ่ายในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาคและประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯกำหนดให้มีการขยายเขตประปาเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ ขององค์การโทรศัพท์ เนื่องจากประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร นอกจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ เช่น โรงเรียน สำนักงานเทศบาลฯ เป็นต้น

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข แต่มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไปรษณีย์โทรเลขอำเภอแสวงหา ออกให้บริการประชาชนครอบคลุมทั้งพื้นที่

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ กองทุนกลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้
- ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้าน
- การสร้างเครือข่ายกองทุนทุกกองทุนในระดับตำบล
- การสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

๖.๒ การประมง

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดังนั้น จึงไม่มีรายได้จากการทำการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๒ โรง ประชาชนจำนวนร้อยละประมาณ ๒๐ มีการเลี้ยงสุกรเพื่อจำหน่าย และเป็นอาชีพเสริมจากการทำนา เพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว

๖.๔ การบริการ

ร้านขายก๋วยเตี๋ยวและอาหารตามสั่ง	จำนวน	๔๑	ร้าน
ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๒	ร้าน
ร้านซ่อมแอร์	จำนวน	๑	ร้าน
ร้านขายของชำ	จำนวน	๓๐	ร้าน
อู่ซ่อมรถ	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านขายเครื่องสังฆภัณฑ์	จำนวน	๑	ร้าน
ธนาคาร	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านขายปุ๋ย	จำนวน	๒	ร้าน
ห้องเช่า	จำนวน	๖	แห่ง
โรงเรือนเช่า	จำนวน	๗	ร้าน
ตึกเช่า	จำนวน	๒	แห่ง
คลินิก	จำนวน	๑	แห่ง
ฟาร์มหมู	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านเสริมสวย	จำนวน	๓	ร้าน
โรงฆ่าสัตว์	จำนวน	๒	แห่ง
โรงทำน้ำดื่ม	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านตัดผมชาย	จำนวน	๑	แห่ง
สหกรณ์	จำนวน	๒	แห่ง
เด้นท์รถ	จำนวน	๑	แห่ง
คาร์แคร์	จำนวน	๑	แห่ง
สินเชื่อ	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านนวดแผนไทย	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านตัดเสื้อผ้า	จำนวน	๑	ร้าน

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านสวนอยู่สุข ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร และแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์พิพิธภัณฑ์บ้านคูเมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง

๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานทำลูกชิ้นชัยยะ ๙	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
โรงทำน้ำดื่ม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
โรงงานวุ้นเส้น	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
โรงรีดเหล็ก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
มีโรงหล่ออลูมิเนียม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์

กลุ่มจักสานตะกร้าหวาย

กลุ่มไม้มงคล

๖.๘ แรงงาน

แรงงานจากประเทศพม่าซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง ทำงานในร้านอาหาร และโรงงานต่างๆ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่

วันสงกรานต์

วันเข้าพรรษา

วันออกพรรษา

วันอาสาฬหบูชา

ประเพณีลอยกระทง

งานสดุดีวีรชนคนแสวงหา

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีหมอนวดแผนไทย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร ภาษาที่ใช้ในพื้นที่ คือภาษาไทยภาคกลาง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ดอกไม้ประดิษฐ์ , ตะกร้าหวาย , ไม้มงคล

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ประชาชนใช้น้ำจาก คู คลองชลประทาน

๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดิน ไม่มีพื้นที่ที่เป็นป่าสงวนจึงไม่มีป่าไม้แต่อย่างใด

๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แร่ดินเหนียว, ทราย

๙. อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

-

๔. <u>การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</u>

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมิติที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

ความเป็นมา

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

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ "**ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**"หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทางานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

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

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการ ที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการปั่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

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

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

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเสถียรภาพการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การลงทุนมีความมั่นคงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาการเกษตร ฟื้นฟูการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาประสิทธิภาพโลจิสติกส์

๒. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีธรรมาภิบาล เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลก ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการเรียนการสอนนอกระบบ การอาชีวศึกษา ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคมในการสร้างวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ

๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล ป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม ฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเศรษฐกิจกับประเทศ เพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และแนวตะวันออก-ตะวันตก เพื่อเป็นประตูการค้าเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ

๕. บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกันเพื่อให้มีการจัดระบบรูปแบบการพัฒนาเมืองและชุมชนให้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความต้องการของชุมชน

๒. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง)

วิสัยทัศน์

"ลุ่มน้ำแห่งประวัติศาสตร์ ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน"

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

"ประวัติศาสตร์" หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ในอดีตที่มีความเชื่อมโยงผูกพันกันโดยมีกรุงศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางทั้งทางด้านการปกครองและด้านเศรษฐกิจ มีเมืองลพบุรีเป็นเมืองลูกหลวงและเป็นราชธานีแห่งที่ ๒ ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เมืองสิงห์บุรีเป็นหัวเมืองชั้นใน เมืองชัยนาท อ่างทอง หรือวิเศษชัยชาญและเมืองสระบุรีเป็นเมืองหน้าด่านที่สำคัญ

"ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน" หมายถึง เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจทางด้านเกษตรปลอดภัย อุตสาหกรรมการผลิต และท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการน้ำและโลจิสติกส์แบบบูรณาการ โดยมุ่งสร้างคุณค่าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและเพิ่มมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตลาด โดยใช้นวัตกรรมยกระดับสินค้าเกษตร การแปรรูปอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ SME ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ฟื้นฟูและยกระดับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชนและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ มลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มจากผักตบชวาโดยใช้นวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคม Logistic พัฒนาสภาพแวดล้อม ขยะมูลฝอย และการจัดการเมืองโดยชุมชนให้น่าอยู่

๓. แผนพัฒนาจังหวัด

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง</u>

<u>วิสัยทัศน์</u>

"อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย"

<u>พันธกิจ</u>

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

<u>ตัวแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด</u>

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

<u>เป้าประสงค์รวม</u>

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

"ท้องถิ่นน่าอยู่ น่าเที่ยว ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สดใส แหล่งอาหารปลอดภัย ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี"

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ คุณภาพชีวิตให้ได้อย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๔. พัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ การทำการเกษตรกรรม เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน

๕. ส่งเสริม สนับสนุนอาหารปลอดภัย เกษตรปลอดสารพิษ

๖. ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนา ฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม โบราณสถาน จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. พัฒนาเมืองน่าอยู่ และการท่องเที่ยว

๘. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นสังคมที่ดีสมเป็นเมืองน่าอยู่

๙. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพที่มั่นคง

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านการกีฬา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๓. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อส่งเสริมให้จังหวัดเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยและเกษตรปลอดสารพิษเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำการเกษตรกรรม สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในจังหวัดอ่างทอง

๖. เพื่อพัฒนาให้จังหวัดอ่างทองเป็นเมืองน่าอยู่และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. เพื่อส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้คงอยู่สืบไป

๘. เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารจัดการที่ดีสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. เพื่อสนับสนุน การพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและการอาชีพให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งกีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน สงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑.๕ รณรงค์ ส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๑.๖ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.๓ สนับสนุน ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำ คูคลอง ให้เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพ คนว่างงาน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสินค้า OTOP ตลอดจนเพิ่มช่องทางในการจำหน่าย

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การเชื่อมโยง และการกระจายสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ

๓.๕ ส่งเสริม กระบวนการผลิต และจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน เกษตรปลอดสารพิษ และการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปะ โบราณสถาน จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงามและเอกลักษณ์ไทย

๔.๒ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๓ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔.๕ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๔.๖ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนและเผยแพร่ประชาธิปไตยอย่างทั่วถึง

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์จังหวัด

๔.๘ พัฒนาบุคลากรและปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๙ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเหตุจากภัยพิบัติต่างๆ

๔.๑๐ ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอ่างทอง

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

"ท้องถิ่นอ่างทองเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สดใส แหล่งอาหารปลอดภัย ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี"

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานภายใต้ความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาสังคมเพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ

๓. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัยเพื่อการบริโภคและการจำหน่าย

๔. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา/เป้าประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพที่มั่นคง

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านกีฬา เพื่อพัฒนาสู่ความเข้มแข็งของประชาชน

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๔,๐๔๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๗๒๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๗,๖๐๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๒๐	๑๙,๖๒๐	๑๙,๖๒๐	๔๘๔,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๒๐๐	๑๘,๗๒๐	๑๗,๗๒๐	๔๔๘,๗๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๓๕,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๘,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๒๔,๗๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๒๐	๑๗,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๒๙๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๒๒,๔๔๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑	๑	๓๗๗,๔๓๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๒๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๘,๘๙๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๘๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๙๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๒๐	๑๒,๒๖๐	๑๒,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๗๖๐	๓๒๘,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ก็พนง.เดิม
๑๘	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ก็พนง.เดิม
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๔,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๔๐	๑๖,๖๔๐	๑๗,๕๖๐	๕๕๖,๖๔๐	๕๖๓,๗๖๐	๕๙๐,๔๔๐	
๒๐	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๖๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๒,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๒๔,๗๖๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๐,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๓๗๓,๔๙๐	๓๖๔,๗๖๐	๓๗๕,๕๖๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๗๗,๗๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิมพลาด
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๗๗,๗๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิมพลาด
รวม			๒๓	๑๗	๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	-	-	-	๖,๒๓๖,๒๒๐	๖,๘๓๔,๐๐๐	๖,๕๒๖,๓๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง(๐๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๓๓,๐๐๐	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๑๙๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๑๐	๔๖๔,๖๒๐	๔๖๕,๒๑๐	ว่างเดิม ๒๕๖๔
๒๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๑๕๕,๙๑๐		๐	๐	๑				๙๑๐,๐๐๐	๙๑๐,๐๐๐	๙๖๐,๐๐๐	๑๖๙,๙๑๐	๑๒๙,๙๑๐	๑๖๙,๙๑๐	ว่างเดิม
๒๗	นายช่างโยธา	ชช.	๑	๑	๑๔๙,๙๑๐		๑	๑	๑				๑๓,๙๑๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๓๖,๐๔๐	๑๘๙,๔๐๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ชช.	๑	๑	๑๔๙,๙๑๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๑๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๓๖,๐๔๐	๑๘๙,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๑		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๑	๑๐๘,๐๐๑	๑๐๘,๐๐๑	
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๑๙๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม ๒๕๖๔
๓๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๙,๖๔๐	๔๖๐,๙๒๐	๔๗๓,๕๖๐	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๙๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๓,๑๖๐	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๓๗,๙๐๐		๐	๐	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๒๗,๙๔๐	๓๔๙,๐๒๐	ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๓๗,๙๐๐		๐	๐	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๒๗,๙๔๐	๓๔๙,๐๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาชะเมา-เขาทอง																		
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ทศ.๒	๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งลักษณะงานดังกล่าวกรมฯได้ชี้แจงให้ อปท.ทราบแล้ว ให้ อปท.ดำเนินการจัดสรรตำแหน่งตามความเหมาะสมต่อไป						
๓๙	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ทศ.๒	๓	๓	๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ทศ.๒	๓	๓	๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	ทศ.๑	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
รวม			๔๙	๓๑	๔,๑๖๙,๔๔๑	๑๒๐,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	-	-	-	๔,๙๓๙,๔๐๑	๔,๕๐๕,๓๔๑	๔,๕๔๙,๔๐๑	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	๐	๑๕๕,๓๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๓๐๐	๑๗๙,๓๒๐	๑๗๑,๓๐๐	ว่างเดิม
รวม			๑	๐	๑๕๕,๓๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๓๐๐	๑๗๙,๓๒๐	๑๗๑,๓๐๐	
รวมทั้งสิ้น			๔๓	๒๙	๑๐,๕๒๕,๒๐๑	๓๓๒,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๑๔,๓๔๑	๑๑,๒๓๒,๕๐๑	๑๑,๕๐๗,๑๐๑	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๑,๖๕๒,๘๑๑	๑,๖๙๐,๘๗๕	๑,๗๒๖,๐๖๕	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																๑๒,๖๗๑,๕๕๒	๑๒,๙๖๓,๓๙๖	๑๓,๒๓๓,๑๖๖	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๔๕,๒๔๐,๐๐๐	๔๗,๕๐๒,๐๐๐	๔๙,๘๗๗,๑๐๐	
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๘.๐๑	๒๗.๒๙	๒๖.๕๑	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก
ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติ ให้นำมารวม
เป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๒๔๐,๐๐๐.- บาท = (๔๕,๒๔๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๒๒๒,๐๐๐ = ๔๗,๕๐๒,๐๐๐.- บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗,๕๐๒,๐๐๐.- บาท = (๔๗,๕๐๒,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๓๗๕,๑๐๐ = ๔๙,๘๗๗,๑๐๐.- บาท

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

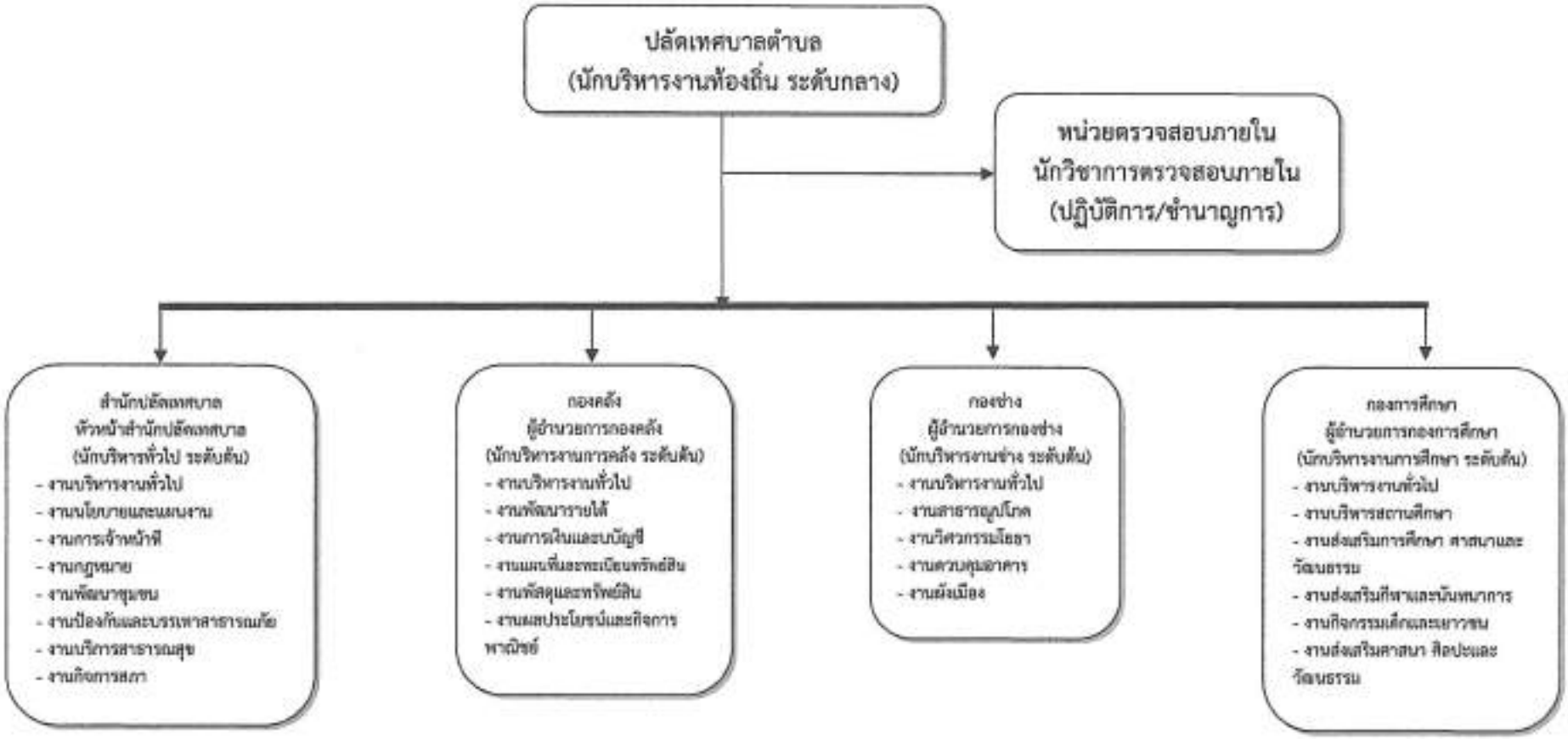
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน
ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู
ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

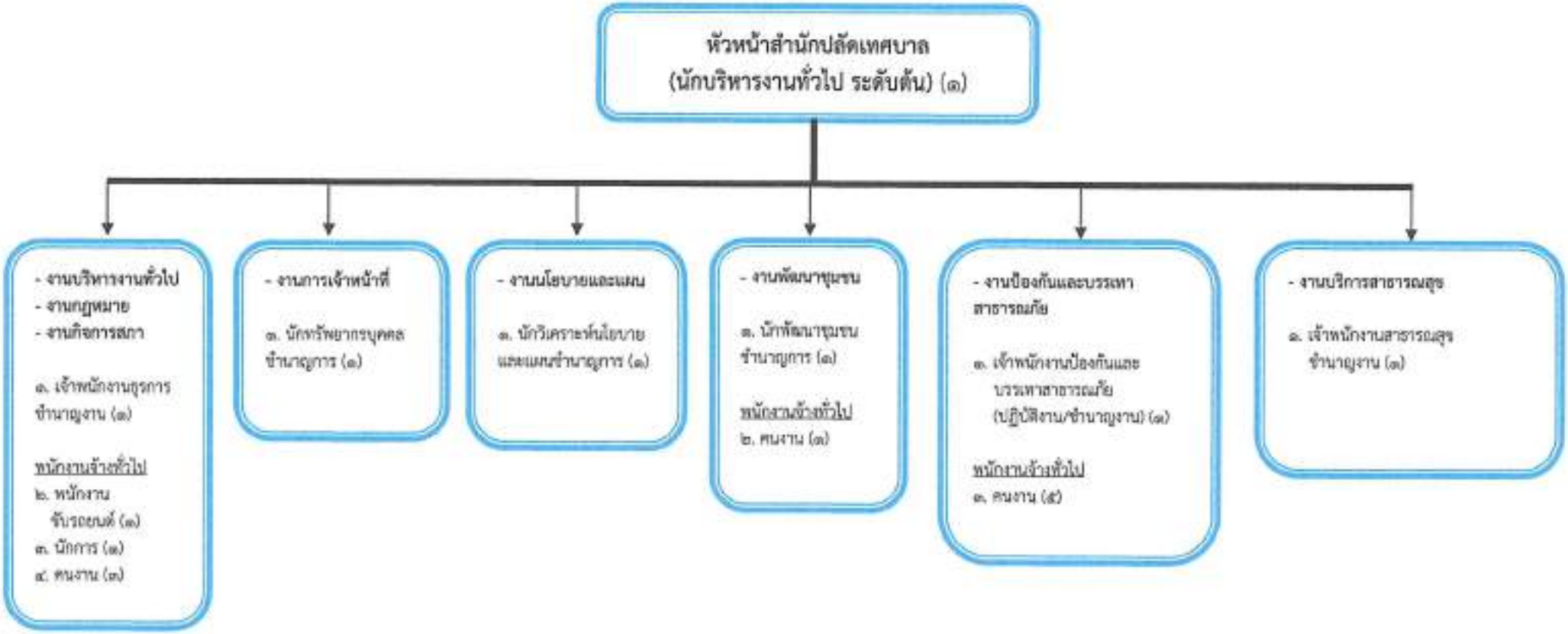
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๓) ต้องมีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงอัตราเงินเดือนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

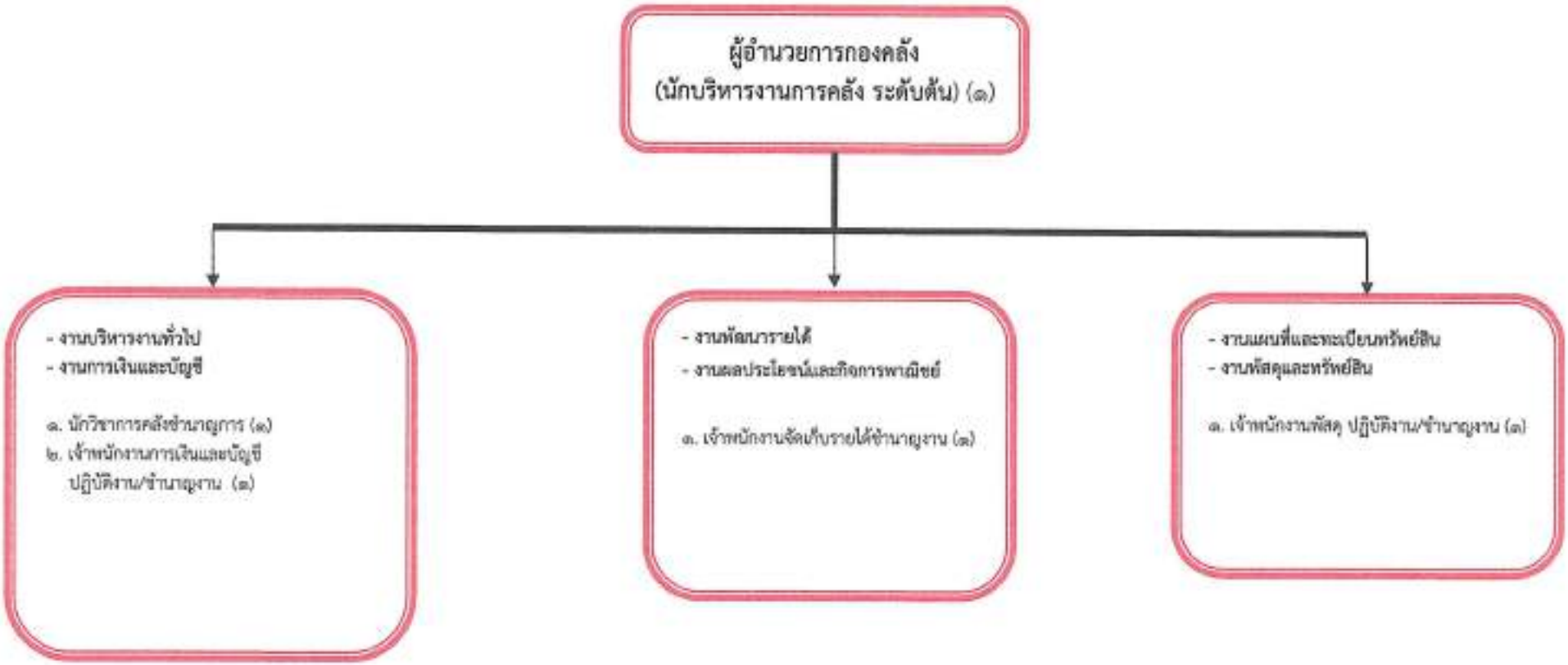


โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด



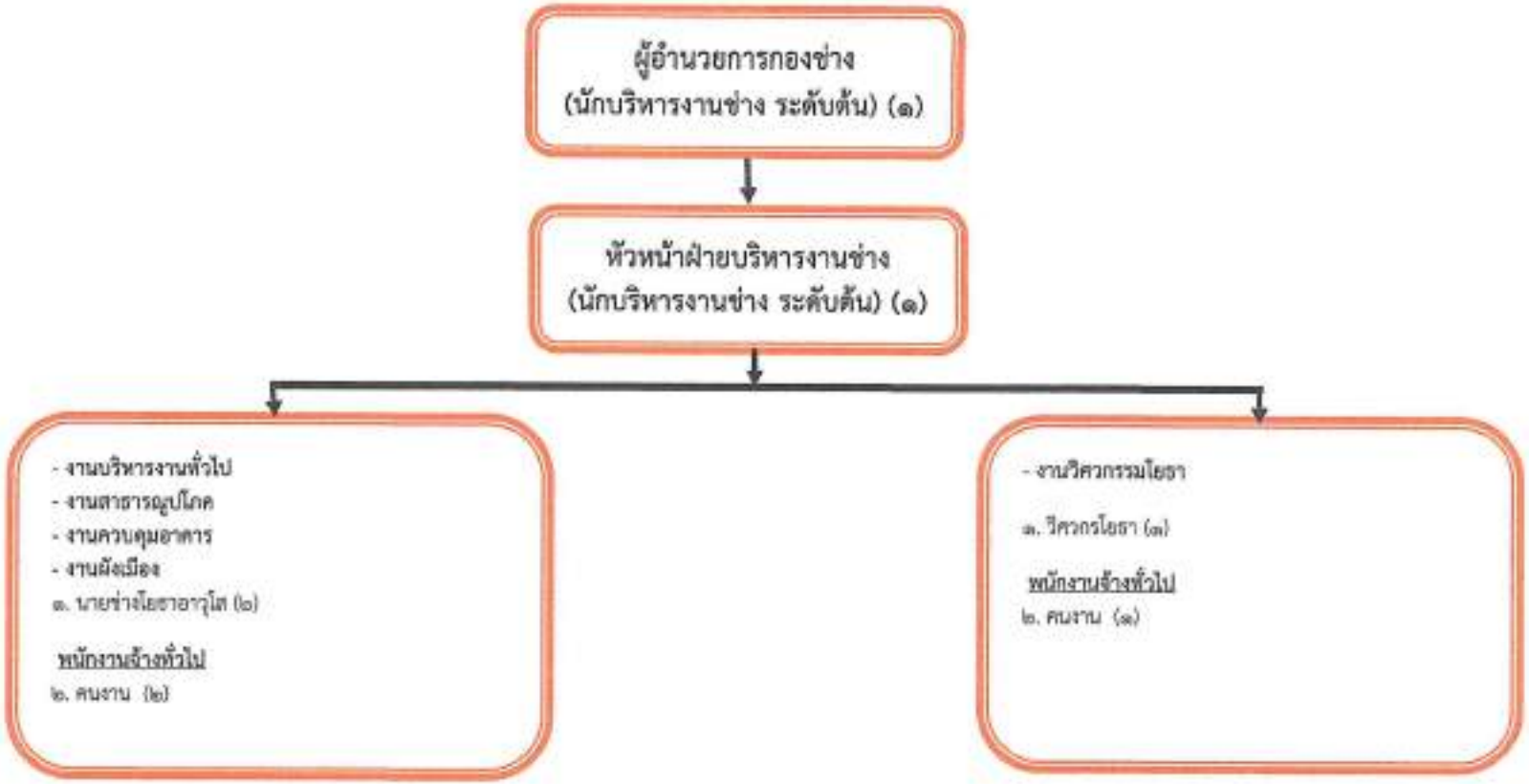
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๓		-	-	-	๑๑	๑๘

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๙

โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	๓	-	-	๒			-	-	-	๑	๑๑

โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๐๙,๐๐๐ (เดือนละ๓๑,๒๕๐ บาท)	๔๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐*๑๒)	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล														
๒	ว่าง		๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๙,๖๐๐ (๓๑,๔๐๐*๑๒)	๓๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม
๓	นางสาวสุจิตรา เสถบก้อ	ปริญญาโท พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๗,๔๘๐ (๓๐,๗๓๐*๑๒)	-	-	
๔	นางรจนา พิพพรรณ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	
๕	นางสาวสุนิสา ยางคำไย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	๓๑ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๑ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๘๖๐ (๒๙,๖๓๐*๑๒)	-	-	
๖	พ.จ.ต.เอกสิทธิ์ ถิ่นดำปาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. เทคนิคเครื่องกล)	๓๑-๒-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๑-๒-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๐๒,๘๔๐ (๓๓,๕๒๐*๑๒)	-	-	
๗	นางสาวลวงตา พรัพย์วิลัย	ปริญญาตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์	๓๑ ๒ ๐๑ ๔๓๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๑ ๒ ๐๑ ๔๓๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๘	นางสุพัตรา พลิทล	ปวส. วิทยาศาสตร์สุขภาพ การแพทย์แผนประยุกต์	๓๑ ๒ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๓๑ ๒ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๒๔๙,๙๖๐ (๒๐,๗๓๐*๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๙	นายพิสิษฐ์ เกลือ	ปริญญาตรี	-	หน่วยงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๐	นางเรณู พรหมณีโชติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๑	นายฐิโรหน์ กลุ่มโพธิ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๒	นายเปรมศักดิ์ ชูอราม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-		-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวสุปราณี จันทร์เณร	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมอาหาร	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาววิรินดา โอสถศรี	ปวส. การตลาด	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๕	นายอัครพล หมู่พยาร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ ๆ เงินค่าครองชีพ	
๑๑	นางสาวศิริรัตน์ พลอยแสง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๗,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๒	-		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งใหม่
๑๓	-		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งใหม่
	กองคลัง													
๑๙	นางสาววันเพ็ญ เสางาม	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๘๐,๙๒๐ (๓๑,๒๖๐*๑๒)	๘๒,๐๐๐ ๙,๕๐๐*๑๒	-	
๒๐	นางจิรวรรณ บริบูรณ์	ปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป ปโท รัฐประศาสนศาสตร	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๑๐*๑๒	-	-	
๒๑	นางบวร นุ่มทอง	ปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป	๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๘๕,๗๒๐ (๒๓,๖๒๐*๑๒)	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๐๗,๔๐๐ (๑๗,๒๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ		๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๑ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘๗,๓๒๐ (๑๕,๖๑๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี
	กองช่าง													
๒๔	นายเพ็ญพิพัฒ เสรีธม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๙,๙๑๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒๕	ว่าง		๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๘๐,๖๐๐ (๓๓,๓๘๐*๑๒)	๑๙,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิมขอใช้บัญชี
๒๖	ไพศาโรยา		๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๔ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๔ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕๕,๙๒๐ (๓๘,๖๖๐*๑๒)			ว่างเดิม
๒๗	นายนพดร แย้มกลช่าง	ปริญญาตรี วทบ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๓๐๕,๖๘๐ (๒๕,๔๓๐*๑๒)	-	-	
๒๘	นายอุทาน ชำวิโล	ปริญญาตรี วทบ. เทคโนโลยีก่อสร้าง	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๕ ๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๗๑ ๒ ๐๕ ๒๑๐๕ ๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๓๐๕,๖๘๐ (๒๕,๔๓๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๙	นายสันต์ชา บุตรเกษม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-		-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๐	นายธนวัฒน์ สิทับทิม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๑			-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งใหม่
กองการศึกษา														
๓๒	ว่าง	-	๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๙,๖๐๐ (๔๕,๐๐๐+๕๐,๐๐๐)*๖	๔๕,๐๐๐ (๓,๗๕๐*๑๒)	-	ว่างเดิม รอบัญชี
๓๓	นางสาวนงนุช พิมพิพัฒน์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๗๑ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๗๑ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๒,๐๐๐ (๓๔,๒๐๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)		
๓๔	นายกลางชล สังข์แก้ว	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	๗๑-๒-๐๘-๓๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๗๑-๒-๐๘-๓๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๗๒,๐๐๐ (๓๑,๐๐๐*๑๒)	-	-	โอนย้าย
๓๕	ว่าง		๗๑ ๒ ๐๘ ๔๒๐๙ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๑ ๒ ๐๘ ๔๒๐๙ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗๙,๔๐๐ (๒๓,๘๐๐*๑๒)			ว่างเดิม เรียนหารอ
๓๖	ว่าง		๗๑ ๒ ๐๘ ๔๒๐๙ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๑ ๒ ๐๘ ๔๒๐๙ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗๙,๔๐๐ (๒๓,๘๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๗	นายนิวุตต์ มั่วสำรอง	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง														
๓๘	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารสถานศึกษา		๗๑ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารสถานศึกษา		๐	๐		ว่างรอสรรหา
๓๙	นางสุนันทา ภู่ประสงค์	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	๗๑ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	คศ.๒	๗๑ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	คศ.๒	๐	๐		ย้ายสถานศึกษา
๔๐	ว่าง		๗๑ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๗	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๗๑ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๒๗	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๐	๐		ว่างรอสรรหา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มชั่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นางสาวสุกัญญา บำเพ็ญกฤชัย	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๑ ๒ ๐๔ ๒๒๐๐ ๐๒๙	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	๓๓.๒	๓๑ ๒ ๐๔ ๒๒๐๐ ๐๒๙	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ		๐	๐	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาวมัลลิกา เกตุทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๑ ๒ ๐๔ ๒๒๐๐ ๐๒๔	ครู	วิชาการ	๓๓.๑	๓๑ ๒ ๐๔ ๒๒๐๐ ๐๒๔	ครู	วิชาการ	๓๓.๑	๐	๐	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๔๕	ว่าง	-	๓๑ ๒ ๐๑ ๑๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๑ ๒ ๐๑ ๑๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๕๕,๑๔๐ (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยสี่สิบบาทถ้วน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

การบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด โดยการส่งข้าราชการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งที่ส่วนกลางจัดให้ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ(Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงานด้วย (Coaching) ฯลฯ

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และได้รับประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยจะดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยในส่วนของพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการและร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

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

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

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

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

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

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

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

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ให้พึงตระหนักในหน้าที่ที่ต้องต้อนรับ อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ ไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๔. ให้พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ไม่กระทำการอันเป็นการกลั่นแกล้งกันและให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. ให้พึงวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวกับประชาชน

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governances)

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

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

<u>ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น</u>

ด้วยกระทรวงมหาดไทย มีเจตจำนงที่จะสนับสนุนวาระแห่งชาติ "ประเทศไทยใสสะอาด" (Clean Thailand) โดยแปลงแนวคิดดังกล่าวเป็น "มหาดไทย ใสสะอาด" (Clean Mahadthai) ได้รณรงค์และสั่งการให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์และปฏิบัติโดยมิชอบตลอดถึงป้องกันไม่ให้งบประมาณแผ่นดินรั่วไหลโดยไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการสร้างระบบราชการที่ใสสะอาด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงขอประกาศตัวเป็นหน่วยงานใสสะอาด ตามเจตนารมณ์ การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร และให้คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรทุกระดับของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ไม่ทำพฤติกรรมใดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการรับสินบนหรือติดสินบนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตนทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางมิชอบ โดยปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ไม่รับหรือให้ของขวัญ ของที่ระลึก ที่เป็นเงินสด เช็ค พันธบัตร หุ้น ทองคำ อัญมณี อสังหาริมทรัพย์ หรือสิ่งของในทำนองเดียวกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนได้เข้าไปติดต่อประสานงานทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน

๑.๒ ไม่รับทรัพย์สิน สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลใด ๆ หรือประโยชน์อื่น อันเป็นการชักนำให้เกิดการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งนี้ ก่อนการรับของที่ระลึกควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และข้อบังคับของเทศบาลตำบล โดยสิ่งของหรือของขวัญที่ให้แก่กันในหน้าที่การงานควรมีราคาไม่มากและเหมาะสมแต่ละโอกาส

๑.๓ ไม่เป็นตัวกลางรับหรือนำเสนอ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรใด ๆ เพื่อแลกกับสิทธิพิเศษที่ไม่ควรได้ หรือทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐละเว้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติทางกฎหมายตามที่กำหนดไว้

๒. ในการจัดซื้อ จัดจ้าง ต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๓. พนักงานไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่น หรือส่อไปในแนวทางทุจริตคอร์รัปชั่นที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับองค์กร โดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อมพนักงานต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

๔. ผู้ที่กระทำทุจริตและคอร์รัปชั่น จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษทางกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

๕. พนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแผ่ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นเพื่อให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชั่นฉบับนี้รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีความซื่อสัตย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๖. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริต คอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

๗. นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชั่นฉบับนี้ใช้ครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่สรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อใช้ในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก

เอกสารแนบภาคผนวก

๑. ใบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
๓. เชิญประชุมคณะกรรมการ
๔. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรเมืองทอง

๕. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙

๖. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
ที่ ๙๐ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง	เป็นประธานฯ
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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ ศึกษา...

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา 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 พิจารณาให้ความเห็น 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 ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกขเดขา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

รับทราบ

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

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

.....

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกชเดชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววันเพ็ญ เงางาม	กรรมการ		
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ		
๔	นางสาวนงนุช พินพิพัฒน์	กรรมการ		
๕	นางสาวสุนิสา ยวงลำไย	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ อท ๗๔๓๐๑ / ๒๕๖๗ **วันที่** ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการทุกท่าน

ด้วยเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามคำสั่งที่ ๙๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมในวันศุกร์ ที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายกชเดชา กลุ่มใหม่)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา

- ไม่มี -

วาระที่ ๓ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ .....

๓.๒ .....

๓.๓ .....

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

.....

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกชเตชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววันเพ็ญ เงางาม	กรรมการ		
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ		
๔	นางสาวนงนุช พินพิพัฒน์	กรรมการ		
๕	นางสาวสุนิสา ยวงลำใย	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกชเดชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ	กชเดชา กลุ่มไหม
๒	นางสาววันเพ็ญ เงางาม	กรรมการ	วันเพ็ญ เงางาม
๓	นางเพ็ญพิชชา เสงี่ยม	กรรมการ	เพ็ญพิชชา เสงี่ยม
๔	นางสาวนงนุช พินพิพัฒน์	กรรมการ	นงนุช พินพิพัฒน์
๕	นางสาวสุนิสา ยวงลำใย	กรรมการ/เลขานุการ	สุนิสา ยวงลำใย
๖	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุจิตรา เอกแก้ว

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกชเดชา กลุ่มไหม 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. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการ...

ประธานฯ คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

<u>วาระที่ ๑</u> เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

<u>วาระที่ ๓</u> เรื่อง เพื่อทราบ

เลขานุการฯ ๓.๑ ระเบียบ ข้อกฎหมาย การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ (๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการดัดโอนหรือปรับปรุงและดัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ข การกำหนด...

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้องกล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๓-๖ อย่างครบถ้วน

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

ข้อ ๓๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด

ที่ประชุม รับทราบ

<u>วาระที่ ๔</u> เรื่อง เพื่อพิจารณา

นางสาววันเพ็ญ เงางาม เสนอขอกำหนดเพิ่มประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา สังกัด สำนักปลัดฯ เนื่องจากเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ งานรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อมของสำนักงานไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สอดคล้อง กับปริมาณงานและภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง เนื่องจากเทศบาลตำเพชรเมืองทอง ยังขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอย การนำขยะมูลฝอยไปทำลาย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ

ประธานฯ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มรวมทั้งสิ้น ๓ อัตรา หากไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ขอมติที่ประชุมเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

เลขานุการ...

เลขานุการฯ

สำหรับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ประกาศใช้เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๕,๒๔๐,๐๐๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๒๔๐,๐๐๐.- บาท = (๔๕,๒๔๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๒๖๒,๐๐๐ = ๔๗,๕๐๒,๐๐๐.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗,๕๐๒,๐๐๐.- บาท = (๔๗,๕๐๒,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๓๗๕,๑๐๐ = ๔๙,๘๗๗,๑๐๐.- บาท

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๓ รายละเอียด ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔๕,๒๔๐,๐๐๐.- บาท
- รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน ๑๑,๐๑๘,๗๔๑.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ๑,๖๕๒,๘๓๓.- บาท

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๙ รายละเอียด ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๔๗,๕๐๒,๐๐๐.- บาท
- รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน ๑๑,๒๗๒,๕๐๑.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ๑,๖๙๐,๘๗๕.- บาท

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๓ รายละเอียด ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๔๙,๘๗๗,๑๐๐.- บาท
- รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๗,๑๐๑.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ๑,๗๒๖,๐๖๕.- บาท

จึงเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

ที่ประชุม **มีมติเห็นชอบ**

<u>วาระที่ ๕</u> **เรื่องอื่นๆ**

ประธานฯ ซักถามที่ประชุมกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี -

ประธานฯ หากไม่มีขอขอบคุณทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

.....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายกฉเดชา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
รับที่ ๑๒๕๕
วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗
เวลา ๑๓.๔๐ น.

ที่ อท ๐๐๒๓.๑๓/ว ๑๒๖๑

ที่ว่าการอำเภอแสวงหา
ถนนแสวงหา – ปากคง อท ๑๔๑๕๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแสวงหา และนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอ่างทอง ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๑๑
ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแสวงหาได้รับแจ้งจากจังหวัดอ่างทองว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่) ถนนเทศบาล ๑ ตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ดังนั้น อำเภอแสวงหาจึงขอแจ้งมติการประชุมดังกล่าวให้เทศบาลในพื้นที่ทราบเพื่อดำเนินการตามมติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย จันทร์เฉลิม)
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอแสวงหา

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง
- เพื่อโปรดทราบ
- อำเภอแจ้ง มติ กพจ. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิ.ย. ๖๗ ดังนี้
พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. สำนักปลัดเทศบาล
ตำแหน่งคนงาน ๒ อัตรา
๒. กองช่าง
ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๑อัตรา
รวมทั้งสิ้น ๓ อัตรา
- เพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

นางสาวอุศรา บุญประสพ
นักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแสวงหา
โทร /โทรสาร ๐-๓๕๖๑-๐๕๓๗
นางสาวอนุศรา บุญประสพ ๐๙๖-๙๙๖-๔๗๗๗

- เพื่อโปรดทราบ
สุนิสา ยวงลำใย
นักพัฒนาชุมชน
๒๔/๐๖/๖๗

- ให้ดำเนินการตามมติที่ ก.ท.จ.อ่างทอง กำหนดโดยเคร่งครัดต่อไป

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
เลขานุการเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
๒๕ มิ.ย. ๖๗

(นายกชเดชา กลุ่มไทม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง
๒๕ มิ.ย. ๖๗

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ อท ๗๔๗๐๑/๒๑๖

สำนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
หมู่ที่ ๗ ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา
จังหวัดอ่างทอง ๑๔๑๕๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น ดังต่อไปนี้

<u>ขอกำหนดเพิ่ม</u>

๑. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา สังกัด สำนักปลัด

๒. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๗๒๕
โทรสาร ๐ ๓๕๖๑ ๐๗๒๔

พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....

"จังหวัดอ่างทอง ร่วมใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ไร้คอรัปชั่น"

ที่ว่าการอำเภอแสวงหา
รับที่ 2343 / 67
วันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๗
เวลา.....

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อ.แสวงหา
เลขรับที่ 1101
วันที่ ๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๗

ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๑๑

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ถนนเทศบาล ๑ อท ๑๔๐๐๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง จึงแจ้งมติการประชุมดังกล่าว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ดา บรรดาศักดิ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๓๕๖๑-๙๖๓๙ /โทรสาร ๐-๓๕๖๑-๙๖๙๗

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗
วันพุธที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๕.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒
ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

****

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายศักดิ์ดา	บรรดาศักดิ์	(แทน) ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒. นายไพบูลย์	ศุภบุญ	ปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓. นางสาวณัฐธิรา	นันทเพรี	(แทน) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๔. นายศราวุธ	พันธุ์สังวร	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอ่างทอง
๕. นายชัยเดช	หรีกประโคน	(แทน) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
๖. นายบรรจง	โพธิวงศ์	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง
๗. นางประภาวดี	แซ่โค้ว	นายกเทศมนตรีตำบลแสวงหา
๘. นายสวงค์	ช้างชำ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโพสะ
๙. นายรณชัย	เสือวงษ์	ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๐. นายสมหมาย	ไกรลักษณ์	ปลัดเทศบาลตำบลแสวงหา
๑๑. นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒. นางนงเยาว์	พุทธรักษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นางสาวแสงฉัณ	มีน้อย	เลขานุการ ก.ท.จ.
๑๔. นางสาวลักษณ์นาวรรณ	พูนขุนทด	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.
๑๕. ส.ค.อ. โกมน	ภู่สมบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางบุญเรือน	ก้อนทองดี	นายกเทศมนตรีตำบลโพสะ	ติดภารกิจ
๒. นายสมชาย	รัตน์ประสาทพร	ประธานสภาเทศบาลเมืองอ่างทอง	ติดภารกิจ
๓. นายไพจิตร	บัวสาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๔. นายพรชัย	รัตน์ประสาทพร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๕. นายกิตติพงศ์	พวงสิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ

/ระเบียบวาระที่ ๑ ...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทองติดภารกิจ จึงได้มอบหมายให้ข้าพเจ้า นายศักดิ์ดา บรรดาศักดิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง เป็นประธาน ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ประธาน ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงมีทั้งหมด ๗๕ หน้า ให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้ทราบล่วงหน้าแล้ว และมีกรรมการท่านใดประสงค์จะขอแก้ไขรายงานการประชุม ขอให้แจ้งในที่ประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่อง

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๔.๑ <u>เรื่อง รายงานการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายใหม่)</u>

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ <u>ด้นเรื่อง</u>

เทศบาลในพื้นที่จำนวน ๒ แห่ง รายงานการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายใหม่) จำนวน ๒๘ ราย ดังนี้

อปท. ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	ระยะเวลาการจ้าง	หมายเหตุ
๑. เทศบาลเมืองอ่างทอง นายสมพร นิธิอัญพิสิษฐ์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ ทุกประเภทชนิดที่ ๓	พนักงานขับรถยนต์/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	คำสั่งเทศบาลเมืองอ่างทอง ที่ ๙๗๙/๒๕๖๗ ลว. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ *ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ม.๓๕ = ๑๑.๐๘%
๒. เทศบาลเมืองอ่างทอง นายลัภณ์ ศรีทอง วิฐประกาศนียศาสตรบัณฑิต มีใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ ทุกประเภทชนิดที่ ๒	พนักงานขับรถยนต์/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘	คำสั่งเทศบาลเมืองอ่างทอง ที่ ๙๗๘/๒๕๖๗ ลว. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ *ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ม.๓๕ = ๑๑.๐๘%
๓. เทศบาลเมืองอ่างทอง นายภาสวัฒน์ จำปาทอง บริหารธุรกิจบัณฑิต มีใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล	พนักงานขับรถยนต์/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘	คำสั่งเทศบาลเมืองอ่างทอง ที่ ๙๗๘/๒๕๖๗ ลว. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ *ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ม.๓๕ = ๑๑.๐๘%
๔. เทศบาลเมืองอ่างทอง นายนิวัติ ทัดแหวน ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ ทุกประเภทชนิดที่ ๒	พนักงานขับรถดับเพลิง/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘	คำสั่งเทศบาลเมืองอ่างทอง ที่ ๙๗๘/๒๕๖๗ ลว. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ *ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ม.๓๕ = ๑๑.๐๘%

/อปท. ...

๕.๔ <u>เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u>

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ <u>ต้นเรื่อง</u>

เทศบาลในพื้นที่เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ เทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

บัญชีรายละเอียดความเห็นชอบขอบอนุมัติกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาล
การประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗
กรณีกำหนดตำแหน่ง ๓ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตราใหม่		เพิ่ม	ลด	รวม	ขออนุมัติ	เหตุผลความจำ
	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	ตำแหน่ง/ท่อง	จำนวนอัตรา					
๑	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน สำนักปลัดเทศบาล	๒	๒	-	๒	กำหนดตำแหน่ง	เพื่อรองรับภารกิจและมีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๒	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ กองช่าง	๑	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง	เพื่อรองรับภารกิจและมีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

***ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ก่อนปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๘ หลังปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๑ สำหรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีทั้งหมด ๙ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น ๓ หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรเป็นไปตามโครงสร้างที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับที่	ตำแหน่งการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราที่จะแต่งตั้งจากตำแหน่งที่ต้องใช้ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๐)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานการงานสังคมชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/พนักงานจ้าง ...

หมู่งานบริหารทั่วไป									
๘	หมู่งานพิมพ์ดีดและสถิติ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑	ภารโรง (งานบริการสาธารณะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ภารโรง (งานป้องกันฯ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	ภารโรง (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ภารโรง (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๒	-	-	-	
๑๕	ภารโรง (งานป้องกันฯ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖	ภารโรง (งานป้องกันฯ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๗	ภารโรง (งานสูงอายุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑			ตำแหน่งใหม่
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑			ตำแหน่งใหม่
รวม		๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๒	-	-	
กองคลัง									
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ยกไปบัญชี
๒๓	เจ้าหน้าที่การคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ยกไปบัญชี
หมู่งานทั่วไป									
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
แผนช่าง (๒๔)									
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หมู่งานทั่วไป									
๒๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
๓๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ภารโรงประจำรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตำแหน่งใหม่
รวม		๕	๕	๕	๕	+๑	-	-	

	กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม (ต่อ)								
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-		-	ว่างเดิม ยกเลิกตำแหน่ง
๔๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการศึกษำชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม (ต่อ)								
๔๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ย้ายมาจาก กองช่าง
๔๗	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ปฏิบัติ
๔๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม บรรจุแต่ง
๔๙	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	บรรจุแต่ง
๕๐	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	บรรจุแต่ง
	หมวดทั่วไป								
๕๑	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (ต่อ)								
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๙๐	๙๓	๙๓	๙๓	-	-	-	

๒. เทศบาลเมืองอ่างทอง

บัญชีขอความเห็นชอบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง การประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ กรณีกำหนดตำแหน่ง ๑ อัตรา									
ที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตราใหม่		เพิ่ม	ลด	รวม	ขออนุมัติ	เหตุผลความจำ
	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	ตำแหน่ง/กอง	จำนวนอัตรา					
๑	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถดับเพลิง สำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง	เพื่อรองรับภารกิจ และมีบุคลากรไม่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน
๒	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา กองช่าง	๑	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง	เพื่อรองรับภารกิจ และมีบุคลากรไม่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน
๓	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง	เพื่อรองรับภารกิจ และมีบุคลากรไม่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน

***ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองอ่างทอง ก่อนปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓ หลังปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๙ สำหรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองอ่างทอง มีทั้งหมด ๕ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม เป็นต้น ๓ หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรเป็นไปตามโครงสร้างที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/กรอบตำแหน่ง ...

[illegible]

[illegible]

สำนัก/กอง [illegible]

ลำดับที่	เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/มีผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ	ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		ระดับชำนาญการ				
๑	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการ (นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการ (นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ)	ว่าง	-	-	-
๓	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปก.	ไม่ว่าง	-	-	-
๔	[illegible]	เภสัชกรชำนาญการ ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๕	[illegible]	เภสัชกรชำนาญการ ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๖	[illegible]	นักเทคนิคการแพทย์ ปส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๗	[illegible]	นักเทคนิคการแพทย์ (ปก./ปง.)	ว่าง	-	-	-
๘	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปก.	ไม่ว่าง	-	-	-
๙	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ปก./ปง.)	ว่าง	-	-	-
๑๐	[illegible]	นักจิตวิทยาคลินิก ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๑	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปก.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๒	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๓	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๔	[illegible]	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๕	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๖	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปส.	ว่าง	-	-	-
๑๗	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปส./ขส.)	ว่าง	-	-	-
๑๘	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๙	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๐	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ขส.	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๑	[illegible]	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปส.	ไม่ว่าง	-	-	-
		ลูกจ้างประจำ				
๒๒	-	นักการ	ไม่ว่าง		-	-
๒๓	-	ผดุงครรภ์ชั้นสามัญ	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๔	-	ผดุงครรภ์ชั้นสามัญ	ไม่ว่าง	-	-	-
		พนักงานราชการทั่วไป				
๒๕	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๖	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๗	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๘	-	ผดุงครรภ์ชั้นสามัญ	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๙	-	ผดุงครรภ์ชั้นสามัญ	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๐		พนักงานขับรถยนต์	ว่าง	เจ้าพนักงานขับรถยนต์	๑	ปี ๒๕๖๕
๓๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๗	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๘	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๓๙	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๔๐	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถยนตรวจพุทธภัณฑ์ประจำเขต)	ไม่ว่าง	-	-	-
๔๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถยนตรวจพุทธภัณฑ์ประจำเขต)	ไม่ว่าง	-	-	-

[illegible]

(ลงชื่อ) [illegible] ผู้มอบอำนาจ

(นายแพทย์ [illegible])

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

/กรอบตำแหน่ง ...

กรอบอัตรากำลังของงานที่ขออนุมัติ
เพลาเรือเมืองสำราญ อำเภอเรือสำราญ จังหวัดอำพวง

ตอนที่ ๑ มีการแก้ไขแก้ไขครั้งที่

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		หมวดงานบริหารทั่วไป				
๑	๑๕๑-๖-๐๕-๖๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้บริหารงานช่าง) ๑๗๓	ไม่ว่าง	-	-	-
๒	๓๑-๖-๐๕-๖๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ผู้บริหารงานทั่วไป) ๕๓	ไม่ว่าง	-	-	-
๓	๕๑-๖-๐๕-๓๓๓๓-๐๐๓	จัดพิมพ์การงานทั่วไป (ปก./รก.)	ว่าง	-	-	-
๔	๓๖-๖-๐๕-๗๓๐๕-๐๐๓	นายช่างศิลป์ ปง.	ไม่ว่าง	-	-	-
๕	๗๒-๖-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๖	นักวิชาการงานพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานช่าง) ๕๖	ว่าง	-	-	-
๖	๘๑-๖-๐๕-๘๕๓๓-๐๐๓	นายช่างโยธา (ปง.๓๑)	ว่าง	-	-	-
๗	๓๓-๖-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๒	วิศวกรโยธา (ปก.๒๔)	ว่าง	-	-	-
๘	๗๑-๖-๐๕-๘๕๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา (ปง.๓๑)	ว่าง	-	-	-
๙	๔๒-๖-๐๕-๘๗๓๓-๐๐๕	นายช่างโยธา ๓๙.	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๐	๗๓-๖-๐๕-๘๕๒๓-๐๐๖	นายช่างก่อสร้า (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	-
๑๓	๗๓-๖-๐๕-๘๗๒๑-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า ๓๙.	ไม่ว่าง	-	-	-
		ลูกจ้างประจำ				
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๓	-	ผู้ช่วยช่างปูน	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๔	-	ช่างเครื่องยนต์	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๕		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๖	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๘	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๙	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ปี ๒๕๖๗
		พนักงานทั่วไปทั่วไป				
๒๐	-	พนักงานขับรถยนต์	ว่าง	-	-	-
๒๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบดสั่นสะเทือนขนาดเล็ก)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถแบคโฮขนาดเล็ก)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำขนาดประมาณ ๔ ล้อ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถสำหรับซ่อมบำรุง)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๕	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเล็ก ๖ ล้อ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเล็ก ๖ ล้อ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับและซ่อมบำรุงรถบรรทุกขยะ)	ไม่ว่าง	-	-	-

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายระเบียบ เลิศวงษ์)
นายกเทศมนตรีเมืองสำราญ

/กรอบตำแหน่ง ...

แบบแสดงจำนวนและประเภทตำแหน่งของเทศบาล

แบบแสดงโครงสร้างของเทศบาล อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

กองการประปา สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน ว่าง	ของบรรจุ	จำนวน	หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา				
๑		ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารการประปาชำนาญการ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปการประปา (นักบริหารงานการประปาชำนาญการ)	ว่าง	-	-	-
๓		เจ้าพนักงานประปา ๓	ไม่ว่าง	-	-	-
๔		เจ้าพนักงานประปา ปง.	ไม่ว่าง	-	-	-
๕		นักการเงินและบัญชี ชก.	ไม่ว่าง	-	-	-
๖		พนักงานจัดเก็บ ปง.	ไม่ว่าง	-	-	-
๗		นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ปก.	ไม่ว่าง	-	-	-
๘		พนักงานขับรถยนต์ ว.	ไม่ว่าง	-	-	-
๙		พนักงานขับรถ ว.	ไม่ว่าง	-	-	-
		ลูกจ้างประจำ				
๑๐	-	พนักงานจักรกลงานช่าง	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๑	-	พนักงานบริการงานช่าง	ไม่ว่าง	-	-	-
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๒	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการประปา	ว่าง	กำหนดเมื่อ	๑	มี.ค.๖๗
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๓	-	ผู้ช่วยนักการภารโรงงานประปา	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๔	-	ผู้ช่วยพนักงานการประปา	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๕	-	ผู้ช่วยพนักงานพิมพ์ดีด	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๖	-	ผู้ช่วยพนักงานการประปา	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๗	-	พนักงาน	ไม่ว่าง	-	-	-

(ลงชื่อ) ..... ผู้รายงานข้อมูล

(นายธนวัฒน์ เมืองทอง)

ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ (๖), (๗) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ความก้าวหน้าของบุคลากรและงบประมาณ

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

๓. เทศบาลกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ.

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดีหรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทนก็ได้

/วรรคสอง ...

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

วรรคสาม กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ. มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือดัดโอนตำแหน่งหรือดัดโอนพนักงานเทศบาล หรือดัดโอนตำแหน่งและดัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่นได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือดัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ.เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

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

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

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

(ฉ) ปรับปรุงและดัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

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

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๖๕) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓)

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการ

/อันเกี่ยวกับ ...

อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงานให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๒ อัตรา

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

๕. การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรกตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องกำหนดกอง/สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และมิต้องประเมินตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยเทศบาลสามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิมหากมีการตัดโอนภารกิจไปสังกัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปสังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

๓. มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดล่างทอง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

<u>ระเบียบวาระที่ ๖.๑ เรื่อง การดำเนินการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการปรับปรุงตำแหน่งการปรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล</u> ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้เทศบาลแต่ละแห่งที่จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีปรับปรุงตำแหน่งจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

/๕. ซักซ้อม ...

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

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

๑.๕ การกำหนดโครงสร้างภายในฝ่ายกลุ่มงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งตามหนังสือสำนักงาน 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 ๓๑ 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/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายในตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (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 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะต้องกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวให้ครบถ้วน

<u>ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ</u>

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งของเทศบาลเมืองอ่างทองแล้ว มีการดำเนินการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการทุกกอง และเพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งรองรับทั่วไป จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

/๕.๕ เรื่อง ...

ประกาศเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมาย งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานให้บริการด้านสาธารณสุข และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมาย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริการสาธารณสุข
- งานกิจการสภา

๒. กองคลัง...

๓.๒ กองคลัง 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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัฒนารายได้
- งานการเงินและบัญชี
- งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

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

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

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

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารสถานศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานกรเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองการศึกษา

- งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗ (๑)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็นของ ก.อบต.
					ของเทศบาล (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	สำนักปลัด/งานบริหารงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เลขที่ตำแหน่ง -	๒	เนื่องจากเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ยังมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ งานรักษาความสะอาด สิ่งแวดล้อมของสำนักงาน ไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ	๒๙/๓๓	๗/๑	-/-	-/๘	-/๓	ไม่อยู่	

ลงชื่อ.....

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ลงชื่อ.....

(นายกชเดชา กลุ่มไหม)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
ส่วนราชการ สังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๑	๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	ว่าง	-	-	
ส่วนราชการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๒	๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ว่าง	-	-	
๓	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๗๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๗๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๗๑-๒-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๐	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	คนงาน	ว่าง	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๘	-	คนงาน	ว่าง	-	๑	กำหนดเพิ่ม
ส่วนราชการ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๑๙	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๒๒	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
๒๓	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชีกรม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
ส่วนราชการ สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๒๔	๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ไม่ว่าง	-	-	
๒๕	๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
๒๖	๗๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ว่าง	-	-	
๒๗	๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๒๘	๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๓๐	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๓๑	-	คนงานประจำรถขยะ	ว่าง	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
ส่วนราชการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๓๒	๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
๓๓	๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๓๔	๗๑-๒-๐๘-๗๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๓๕	๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๓๖	๗๑-๒-๐๘-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๓๗	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</u>						
๓๘	๗๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	๗๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๗	ครูผู้ช่วย	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชีกรม (เงินอุดหนุน)
๔๐	๗๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	เงินอุดหนุน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ สังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
ส่วนราชการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง						
๔๑	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	-	รอจัดสรร
๔๒	๗๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	ไม่ว่าง	-	-	เงินอุดหนุน
ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
๔๓	๗๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปีปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ปีงบฯ ๒๕๖๖	(๒) (บาท) ปีงบฯ ๒๕๖๗	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น/ลดลง (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานเทศบาล (บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) คิดเป็นร้อยละ	(๑๓) รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท) (๑๓=๕+๗+๙+๑๑)	(๑๔) คิดเป็นร้อยละ	
๔๓,๔๗๙,๔๐๐.-	๔๓,๕๐๐,๐๐๐.-	๖๐๐.-	๐.๐๐๑	๘,๘๖๖,๑๔๐.-	๒๐.๓๘	-	-	๑,๑๘๘,๐๐๐.-	๒.๗๓	๑,๕๐๘,๑๒๑.-	๓.๔๗	๑๑,๕๖๒,๒๖๑.-	๒๖.๕๘	ก่อนปรับ
๔๕,๖๗๕,๐๐๐.-	๔๕,๒๔๐,๐๐๐.-	-๔๗๕,๐๐๐.-	- ๐.๗๕	๙,๕๐๖,๗๘๑.-	๒๑.๐๑	-	-	๑,๕๑๒,๐๐๐.-	๓.๓๔	๑,๖๕๒,๘๑๑.-	๓.๖๕	๑๒,๖๗๑,๕๕๒.-	๒๘.๐๑	หลังปรับ

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๒	งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๓๖๐	๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๓	งานขนถ่ายขยะมูลฝอย	๓๖๐	๒๓๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
๔	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๓๖๐	๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	งานกำจัดขยะมูลฝอย	๓๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
รวม		**๑,๖๒๐**	**๖๑๐**	**๑๗๘,๒๐๐**	**๒.๑๕**

(ลงชื่อ) .....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง คนงาน (งานส่งเสริมสาธารณสุข) สังกัด สำนักปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานสุขาภิบาล	๓๐๐	๑๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๒	งานสาธารณสุขมูลฐาน	๑๒๐	๒๕	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๓	งานสุขศึกษา	๑,๐๘๐	๒๓๐	๒๔๘,๔๐๐	๓.๐๐
๔	งานเฝ้าระวัง	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๕	งานระบาดวิทยา	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๖	งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๓๖๐	๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๗	งานควบคุมมลพิษ	๒,๕๒๐	๘	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
๘	งานกู้ชีพ รับ-ส่งผู้ป่วย	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๙	งานกู้ชีพ เมื่อเกิดเหตุ	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
รวม		**๕,๔๐๐**	**๕๗๗**	**๓๓๐,๖๐๐**	**๓.๙๙**

(ลงชื่อ) .....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เอกสารหมายเลข ๖

แสดงปริมาณงานย้องหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง คนงาน (งานส่งเสริมสาธารณสุข)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๕๔ ก่อน ๓ ปี	ปี ๒๕๕๕ ก่อน ๒ ปี	ปี ๒๕๖๖ ก่อน ๑ ปี	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
สังกัด สำนักปลัดเทศบาล					
งานส่งเสริมสาธารณสุข					
๓	งานสุขาภิบาล	๙	๑๐	๑๐	
๒	งานสาธารณสุขมูลฐาน	๒๕	๒๕	๒๕	
๓	งานสุขศึกษา	๒๒๐	๒๒๕	๒๓๐	
๔	งานเฝ้าระวัง	๑๒	๑๒	๑๒	
๕	งานระบาดวิทยา	๑๒	๑๒	๑๒	
๖	งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๓๗	๓๕	๔๐	
๗	งานควบคุมมลพิษ	๖	๘	๘	
๘	งานกู้ชีพ รับ-ส่งผู้ป่วย	๒๑๐	๒๒๐	๒๓๐	
๙	งานกู้ชีพ เมื่อเกิดเหตุ	๒๕	๒๕	๓๐	
รวม		๕๕๖	๕๗๕	๕๙๗	

ลงชื่อ ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เอกสารหมายเลข ๖

แสดงปริมาณงานย้องหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๕๔ ก่อน ๓ ปี	ปี ๒๕๕๕ ก่อน ๒ ปี	ปี ๒๕๖๖ ก่อน ๑ ปี	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
สังกัด กองช่าง					
งานบริหารงานทั่วไป					
๑	งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๔๖	๔๗	๕๐	
๒	งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๕๓	๕๕	๖๐	
๓	งานขนถ่ายขยะมูลฝอย	๒๓๐	๒๓๐	๒๓๐	
๔	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๓๕	๓๘	๔๐	
๕	งานกำจัดขยะมูลฝอย	๒๓๐	๒๓๐	๒๓๐	
รวม		๕๙๕	๖๐๐	๖๑๐	

ลงชื่อ ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววันเพ็ญ เงางาม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง