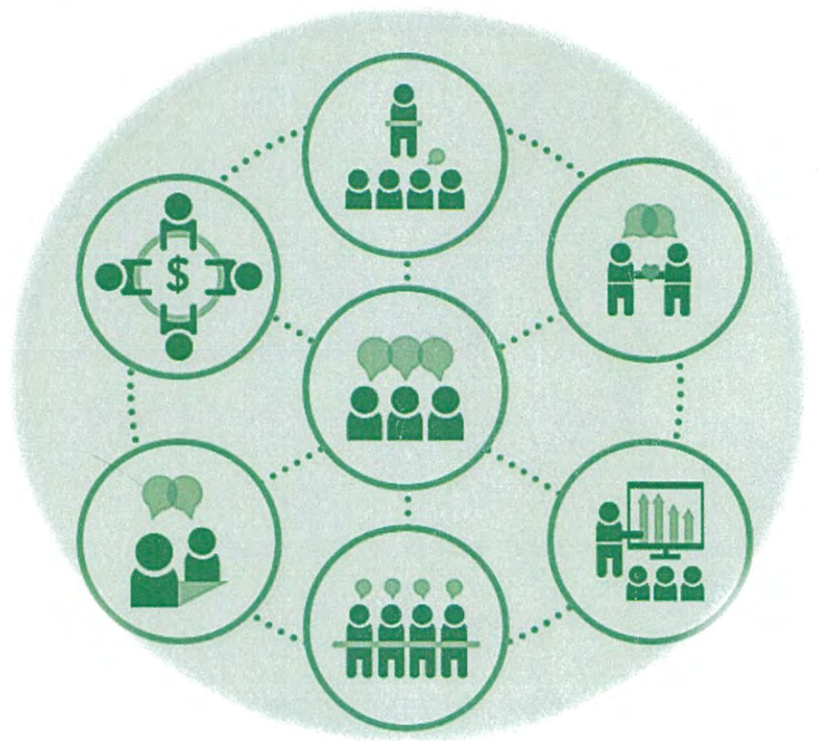




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลโรงช้าง

อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะช่วยวิเคราะห์ โครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทันต่อการปฏิรูประบบราชการ และสามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนการใช้อัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลต่อไป

เทศบาลตำบลโรงช้าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโรงช้าง ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการพัฒนาเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาล ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวางแผนอัตรากำลังดังกล่าว ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เทศบาลตำบลโรงช้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลโรงช้าง
อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๖-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐-๓๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๗-๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙-๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑-๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙-๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕-๖๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔-๗๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๗๑-๗๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล	๗๕-๗๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโรงช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลโรงช้าง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเป็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานกลางเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่

เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล ดังกล่าวโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโรงช้าง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลโรงช้าง ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑.๖ มติ ก.ท.จ. พระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโรงช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้างมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโรงช้าง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลโรงช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้างดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลโรงช้างให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโรงช้าง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโรงช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้าง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโรงช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะของงานของเทศบาลตำบลโรงช้าง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่างเทศบาลตำบลโรงช้าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโรงช้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการประปา
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม
- ๘) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๓.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ เช่น การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสมโดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งมีการเปรียบเทียบข้อมูล ดังนี้

๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลย้อนหลัง ๓ ปี (ตามเทศบัญญัติงบประมาณ)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๖๑,๑๓๑,๗๙๐	๒๒,๕๕๖,๒๓๐	๓๖.๙๐
๒๕๖๕	๖๒,๐๗๒,๕๕๐	๒๓,๐๒๔,๑๙๐	๓๗.๐๙
๒๕๖๖	๖๓,๕๙๑,๑๕๐	๒๒,๓๒๕,๕๗๕	๓๕.๑๑

๒) ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโรงช้าง ย้อนหลัง ๓ ปี

ที่	ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลังแต่ละประเภท		
		พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖
๑	พนักงานเทศบาล	๓๔	๓๖	๓๕
๒	พนักงานครูเทศบาล	๒	๒	๒
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	๙
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๘	๓๗	๓๗
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๘๔	๘๔	๘๓

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่วางงาน ใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโรงช้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

- ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิด ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ได้แก่

๑) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโรงช้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ อีกประมาณ ๑ - ๒ ปีจะเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันที่มีขนาดพื้นที่ งบประมาณในการบริหารงาน และลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลโรงช้าง เทศบาลตำบลมหาราช และเทศบาลตำบลท่าหลวง

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณประจำปี	พนักงานเทศบาล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	จ่ายจริง คิดเป็นร้อยละ
๑	ทต.โรงช้าง	๘	๖๒,๐๗๒,๕๕๐	๓๕	๒	-	๔๖	๒๗.๐๖
๒	ทต.มหาราช	๘	๔๒,๓๐๐,๐๐๐	๓๒	๓	๒	๒๔	๒๙.๔๓
๓	ทต.ท่าหลวง	๖	๗๕,๖๗๑,๗๓๐	๔๖	๑๔	๒	๕๙	๓๓.๓๐

๓.๗ ให้เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งการพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาในงาน และการพัฒนานอกงาน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

สำนักงานเทศบาลตำบลโรงช้าง ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลเจ้าปลุก อำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ ๒๒.๔๒ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นพื้นที่ ๑๔,๐๑๒.๕๐ ไร่ ประกอบด้วย ๔ ตำบล ๒๐ หมู่บ้าน คือ ตำบลน้ำเต้า หมู่ที่ ๑-๔ ตำบลเจ้าปลุก หมู่ที่ ๑-๕ ตำบลโรงช้าง หมู่ที่ ๑-๔ และตำบลพิศเพียน หมู่ที่ ๑-๗ ตำบลน้ำเต้า หมู่ที่ ๑-๔ มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อบต.ลำพะเนียง	อำเภอบ้านแพรก
- ทิศใต้	ติดต่อกับ	ทต.มหาราช	อำเภอเมืองราช
- ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อบต.บางนา	อำเภอเมืองราช
- ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อบต.บ้านนา	อำเภอเมืองราช และ
		อบต.บ้านขวาง	อำเภอเมืองราช

มีระยะทางห่างจาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร จังหวัดอ่างทอง ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และ ที่ว่าการอำเภอเมืองราช ประมาณ ๙ กิโลเมตร

สภาพพื้นที่เทศบาลเป็นที่ราบลุ่ม สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๕.๖ เมตร มีแม่น้ำลพบุรี ไหลผ่านกลางพื้นที่จากทิศเหนือไปทางทิศใต้ โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๑๙๖ (บางปะหัน - มหาราช - บ้านแพรก - ลพบุรี) ขนานอยู่ทางฝั่งตะวันออกของแม่น้ำลพบุรี และมีคลองชลประทานอยู่ทางด้านฝั่งตะวันตก ตามหลักฐานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๑๘๐ คน เป็นชาย ๒,๙๕๑ คน เป็นหญิง ๓,๒๒๙ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๕๓๙ ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพทางการเกษตร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แบ่งพิจารณาเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา มีดังนี้

๑.๑ ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสาย มีอายุการใช้งานมานานมาก ทำให้ผิวจราจรและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและบางสายที่เป็นตรอกซอย ผิวจราจรยังไม่ได้มาตรฐาน ถนนบางสายมีระดับต่ำน้ำท่วมถึง จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ภายในเขตเทศบาลทางระบายน้ำ มีน้อยไม่ทั่วถึงและมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ทางระบายน้ำอุดตันง่ายมีวัชพืชขึ้นปกคลุม น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางแห่งอยู่ห่างไกลท่อระบายน้ำ และประชาชนจะใช้วิธีทิ้งน้ำจากอาคารบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยแก่บ้านเมือง

๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ภายในเขตเทศบาลทางระบายน้ำ มีน้อยไม่ทั่วถึงและมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ทางระบายน้ำอุดตันง่ายมีวัชพืชขึ้นปกคลุม น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางแห่งอยู่ห่างไกลท่อระบายน้ำ และประชาชนจะใช้วิธีทิ้งน้ำ จากอาคารบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ บ้านเมือง

๑.๔ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและคอสระพานบางแห่ง มีอายุการใช้งานนานจนชำรุดเสียหาย สัญจรผ่านไปมาไม่สะดวก

๑.๕ ถนนเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๑.๖ สะพานไม้ข้ามคลอง เพื่อใช้ขนส่งผลผลิตผลการเกษตรชำรุด และไม่เพียงพอ

๑.๗ บริเวณชุมชน ถนน และซอยต่าง ๆ บางแห่งไม่มีแสงสว่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

๑.๘ พื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นที่ราบลุ่ม เกิดปัญหาน้ำท่วมขังเป็นประจำ เมื่อมีฝนตกน้ำฝนไม่สามารถจะระบายได้ ทำให้มีน้ำขังอยู่บนท้องถนนเป็นอุปสรรคในการสัญจร

๑.๙ ขาดแคลนน้ำประปา เนื่องจากมีประชากรเพิ่มมากขึ้น และเป็นประชาชนขนาดเล็ก

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างถนน ทางเท้าให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีและได้มาตรฐาน

๒. ติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติมตามถนน ทางแยก ซอยต่าง ๆ ให้มีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อความสะดวกและมีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาในยามค่ำคืน

๓. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และได้มาตรฐาน

๔. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างสะพานข้ามคลองต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และได้มาตรฐาน

๕. ก่อสร้างระบบประปา และขยายเขตท่อประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖. ก่อสร้างศาลาพักผ่อนโดยสธาริมถนนสายหลักในเขตเทศบาล

๗. เสริมขยายคันกันน้ำ พร้อมลงลูกรังบดอัดอย่างถาวร

๘. ขุดลอกคลองสาธารณะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา มีดังนี้

๒.๑ ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม โดยทำเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินทุน แต่ประชาชนยังขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมมาใช้ในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิต

๒.๓ ไม่มีศูนย์ฝึกอาชีพเสริม

๒.๔ ปัญหาน้ำท่วมเป็นอุปสรรคสำคัญในการเกษตรกรรม ทำให้ผลผลิตเสียหาย

๒.๕ ประชาชนมีความเสี่ยงสูง เพราะไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้าถึงความเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ระบบการตลาดและราคาได้

๒.๖ เทศบาลมีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณที่จะมาลงทุนเพื่อการพัฒนา
๒.๗ ภาวะการจ้างงานมีน้อย ไม่มีการลงทุน
๒.๘ ผลผลิตที่ได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนมักปลูกพืชเพียงไม่กี่ชนิดเป็นสาเหตุให้
รายได้ของเกษตรกรตกต่ำ

๒.๙ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๒.๑๐ ประชาชนว่างงานตามฤดูกาลมาก
๒.๑๑ ประชาชนในวัยหนุ่มสาว ไปเรียนหนังสือและประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก
มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงทำให้ขาดแรงงานในการเกษตร

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนใน
พื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. มีกองทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในเขตเทศบาล

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา มีดังนี้

๓.๑ ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการอย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่
รับผิดชอบของเทศบาลกว้างขวาง

๓.๒ ชุมชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประชากรเพิ่มขึ้นทำให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ที่น้อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจใน
ด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ยา การวางแผนครอบครัว ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์

๓.๔ การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษายังทำได้น้อย เนื่องจาก
เด็กในชนบทมีความพร้อมน้อยกว่าเด็กในเมือง

๓.๕ การให้บริการทางการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ยังไม่ทั่วถึง
และยังไม่ค่อยได้รับความนิยม

๓.๖ ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งขาดเครื่องมือและอุปกรณ์
ดับเพลิงที่สามารถป้องกัน และบรรเทาเพลิงไหม้ได้เป็นอย่างดี

๓.๗ ชุมชนเติบโตขึ้น มีบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้นอาจก่อให้เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้ง่ายขึ้น

๓.๘ ประชาชนทั่วไปขาดความรู้ในการป้องกันเหตุเพลิงไหม้ และขาดความระมัด
ระวังเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน
ในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมประเพณี
อันดีงามของท้องถิ่น และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปได้เล่นกีฬา และออกกำลังกาย
อย่างสม่ำเสมอ ตามความเหมาะสมแก่วัย และประเภทของกีฬา

๓. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ พาหนะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
รวมทั้งระบบเสียงตามสายที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา มีดังนี้

๔.๑ การขาดการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนคิดว่า เทศบาลเป็นองค์กรปกครองของตนเองและให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของเทศบาล โดยพร้อมเพรียงกัน

๔.๒ การจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ยังมีอยู่น้อย เช่น กิจกรรมพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด กิจกรรมส่งเสริมจารีตประเพณี เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะ

๔.๓ การขาดการติดตามผลของการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาของวัตถุประสงค์ ของกิจกรรมนั้นอย่างเป็นรูปธรรม

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เทศบาลเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนในเขตเทศบาล

๒. ปรับปรุงระบบการวางแผนให้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และสอดคล้องกับสภาพพื้นที่และความต้องการของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้กลุ่มคนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

๓. การส่งเสริมสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ โดยการอบรมให้ความรู้ทั้งในระหว่าง การปฏิบัติงาน และการอบรมที่จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติในการให้บริการต่อประชาชน

๔. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถใช้ถ่ายโอนข้อมูล เพื่อใช้ในการบริการได้เป็นอย่างดี

๕. การประชาสัมพันธ์งานการให้บริการประชาชนที่ดำเนินการโดยเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา มีดังนี้

๕.๑ ที่ดินทำการเกษตรเสื่อมคุณภาพ

๕.๒ แม่น้ำลำคลองตื้นเขิน

๕.๓ การพังทลายของดินริมฝั่งแม่น้ำลำคลองเมื่อถึงฤดูฝนน้ำฝนจะไหลลงสู่ แม่น้ำลำคลอง และจะชะล้างหน้าดินตามริมตลิ่งลงไปด้วย ประกอบกับเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก น้ำจะกัดเซาะหน้าดินบริเวณริมฝั่งแม่น้ำ ทำให้มีผลคือ สิ่งปลูกสร้างหรือถนนที่อยู่ตามริมฝั่งแม่น้ำลำคลองพังทลายเสียหายได้

๕.๔ น้ำเน่าเสียในแม่น้ำลำคลอง เนื่องจากขาดการบำบัดน้ำเสีย การนำน้ำมาใช้อุปโภคบริโภคภายในครัวเรือน แล้วไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย เช่น บ่อดักไขมัน บ่อดักตะกอน บำบัดก่อนให้ไหลทิ้งลงแม่น้ำลำคลอง จะทำให้สิ่งแวดล้อมและสิ่งมีชีวิตในแม่น้ำลำคลองเกิดการเน่าเสียของน้ำได้

๕.๕ วัชพืชในแม่น้ำลำคลอง จะทำให้เกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจากจะเป็นที่หมักหมมของเชื้อโรคต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้เส้นทางสัญจรของแม่น้ำลำคลองด้วย

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั่วไป ให้มีความสะอาดสวยงามน่าอยู่อาศัย และปราศจากมลพิษต่าง ๆ

๒. จัดสร้างสวนสาธารณะและจัดให้มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ในบริเวณทางเท้าริมถนน หรือที่ว่างทั่วไปเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น

๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบการกำจัดขยะให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา มีดังนี้

๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย

๖.๓ ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน

ในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงมีผู้ติดยาเสพติด และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง

๒. ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๓. สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๗. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา มีดังนี้

๗.๑ ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ

๗.๒ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย

๗.๓ ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน

๗.๔ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกสืมนำไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน

ในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ

๒. ส่งเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๔. สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน

๕. สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข

๖. สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา

๗. ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโรงช้าง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้างให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโรงช้างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข้ปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไข้ปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโรงช้างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น

บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโรงช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้เต็มศักยภาพตรงกับความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและดำเนินงานของเทศบาลตำบลโรงช้างไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเกิดขึ้น ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้ สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศ ในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบ ในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ มิติ เศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ การผลิตของภาคบริการและ ภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชนการแก้ปัญหาด้านความ ยากและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการ สาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนา ที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนา ให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนว ยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐาน ประชาธิปไตยเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็น ระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่าง ๆ อาทิ เขต เศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้ อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์ประเทศ

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบ ต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลัก ของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคง ทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลง ของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงใน ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมนาคม เครื่องมือเทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน

และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติ ต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคน ชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็น นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็ทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทย ยังคงประสบภาวะแวดล้อม และบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาคุณภาพด้านการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สถานะของประเทศ ประกอบด้วยหลาย ๆ ด้าน

ด้านเศรษฐกิจ เริ่มแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่ประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง แต่ความสามารถในการแข่งขันเริ่มลดลง การลดลงของความแข็งแกร่งด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การรองรับเงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลก และการดำเนินนโยบายและการบริหารจัดการเศรษฐกิจในอนาคต สถานการณ์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมของประเทศได้รับการยกระดับดีขึ้น

ด้านสังคม โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย แต่ยังคงมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ประชากรวัยเด็กของไทยมีจำนวนลดลงอย่างรวดเร็ว มีพัฒนาการไม่สมวัย และการตั้งครกรณในกลุ่มวัยรุ่นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง และแรงงานกว่าร้อยละ ๓๐ เป็นประชากรกลุ่มเจนเออร์ชั่น Y (Gen Y) ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นช้า ซึ่งจะ เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาในระยะต่อไป กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ คริวเรือนไทยโดยเฉลี่ยมีขนาดลดลง และรูปแบบของครอบครัวเปลี่ยนแปลงมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทย วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอย และสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่องและเกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น ด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการกระจายอำนาจด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

จากสถานะของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ๒) เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจมีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน
- ๓) เพื่อรักษาทุนธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ และสนับสนุนการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔) เพื่อสร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกัน และลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ
- ๕) เพื่อให้ทำงานเชิงบูรณาการในลักษณะเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่ยึดหน้าที่และพื้นที่รวมทั้งมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

เป้าหมายในภาพรวม

- ๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
- ๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็ง และแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและเข้าสู่ระบบดิจิทัล เน้นอุปสงค์นำการผลิต มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่ และมีผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ รวมทั้งมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
- ๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

- ๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อของนานาชาติต่อประเทศไทย
- ๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

- ยกระดับศักยภาพการแข่งขัน ก้าวสู่ประเทศรายได้สูง
- พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- เชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
- สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๕. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีส่วนสูงวัยขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟู และดูแลสุขภาพ

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ เพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงิน และนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SMEs และเกษตรกรรมใหม่

๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่าย โทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทาง และขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

๙) ยุทธศาสตร์พัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศศักยภาพ โอกาส และข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพัน และพันธกรณี ตลอดจนมาตรฐานต่าง ๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

๖. ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจใหม่

ประเทศไทย ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ ด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ (ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงพาณิชย์)

หลายประเทศกำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ ๒๑ อาทิ สหรัฐอเมริกา กล่าวถึง A nation of Makers อังกฤษกำลังผลักดันประเทศสู่ Design of Innovation จีน ประกาศโมเดล Made in China ๒๐๒๕ ส่วนอินเดียกำลังขับเคลื่อน Made in India หรือเกาหลีใต้ วางโมเดลเศรษฐกิจเป็น Creative Economy และประเทศลาวประกาศโมเดลเศรษฐกิจเป็น Power of ASEAN สำหรับประเทศไทยมีการปรับโมเดลเศรษฐกิจหลายครั้ง โดยเริ่มจากประเทศไทย ๑.๐ เน้นภาคการเกษตร เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู ไก่ เป็นต้น ต่อมา “โมเดลประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้นและยุคปัจจุบัน คือ ประเทศไทย ๓.๐ เป็นอุตสาหกรรมหนัก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

นับตั้งแต่ประเทศไทยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยนโยบายต่าง ๆ พบว่า มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงหลังปี ๒๕๔๐ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓-๔% ต่อปี เนื่องจาก ๑. ไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน ๒. ไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง ๓. แรงงานยังมีทักษะไม่ดีพอจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส ด้วยเหตุนี้ รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์ โอชา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศด้วยแนวความคิดประเทศไทย ๔.๐ เพื่อผลักดัน ประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ คือ ๑.กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ๒.กับดักความเหลื่อมล้ำ(Inequality Trap) และ ๓.กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap)

ประเทศไทย ๔.๐ จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากที่กล่าวมาข้างต้นไปสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรมหรือ Value-Based Economy โดยมีฐานคิดหลัก คือ

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
 ๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม
 ๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น
- ประเทศไทย ๔.๐ ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ
๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกร แบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
 ๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การ เป็น Smart Enterprises และ Start ups ที่มีศักยภาพสูง
 ๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services
 ๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง
- ประเทศไทย ๔.๐ ถือเป็นการพัฒนาเครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines of Growth) ด้วยการเปลี่ยนแปลง ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ ความหลากหลายเชิงชีวภาพ และ ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม ให้เป็นความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน โดยการเติมเต็มด้วย วิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิง เปรียบเทียบเป็น ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย
๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech) อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) เป็นต้น
 ๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med) อาทิ เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Medtech) สปา (Spa) เป็นต้น
 ๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics) อาทิ เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) เป็นต้น
 ๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และ เทคโนโลยี สมองกลฝังตัว (Digital, IOT, Artificial intelligence & Embedded Technology) อาทิ เทคโนโลยี การเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Market place) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) เป็นต้น
 ๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services) อาทิ เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) เป็นต้น
- กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย
- ๑) Productive Growth Engine เป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้ สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์
- กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการ สมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะ ธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทยความพยายามในการก้าวข้ามกับดัก ประเทศรายได้ปานกลาง ที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาสและความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมเพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็ม ศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการ เปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการ พัฒนาระหว่างคน กับสภาพแวดล้อม โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับ แนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักรวมถึงการคำนึงถึงประโยชน์ ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการ ผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลา เดียวกันทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน ประเทศไทย ๔.๐ ถือเป็น การปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคง และยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการ พึ่งพาการลงทุน ต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษา คน สร้างการวิจัยและ พัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจ ให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑

๗. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับทุกภาค ภายในประเทศ เนื่องจากเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการระดับ กระทรวง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยชั้นนำทุกระดับ สถาบันการรักษาพยาบาล ที่ดีที่สุด รวมทั้งสถาบันธุรกิจ และสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ ขณะเดียวกันภาคกลางตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่ม แม่น้ำขนาดใหญ่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เป็น “อู่ข้าว อู่น้ำ” ของประเทศ และเป็นพื้นที่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจ ตอนใต้ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Southern Economic Corridor) ที่เชื่อมโยงเมียนมา-ไทย-๒๓แผนพัฒนา ภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานครกัมพูชา-เวียดนาม ซึ่งเป็นเส้นทางลัดโลจิสติกส์ (Landbridge) เชื่อมโยง ภูมิภาคอาเซียนกับโลกตะวันตกและโลกตะวันออกดังนั้น การพัฒนาภาคกลางสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นต้องรักษาความมีชื่อเสียงของกรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองชั้นนำระดับโลกตลอดไป ควบคู่ไปกับการใช้ ศักยภาพพื้นฐานด้านความอุดมสมบูรณ์ของดินและน้ำ และความพร้อมของสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ในการยกระดับภาคการเกษตรสู่เกษตรอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อผลิตสินค้าและบริการที่ มีมูลค่าสูง รวมทั้งการพัฒนาเส้นทางลัดโลจิสติกส์เชื่อมโยงทวาย (เมียนมา) กับระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) เพื่อให้ภาคกลางเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงเส้นทางการค้าการขนส่งระหว่างทะเล ตะวันตกและทะเลตะวันออกในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนารุงเทพฯ เป็นมหานครทันสมัยระดับโลกควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเมือง

แนวทางการพัฒนา

๑) เร่งพัฒนาระบบขนส่งมวลชนและระบบขนส่งสาธารณะ อาทิ รถไฟฟ้า รถเมล์ ฯลฯ เพื่อบรรเทาปัญหาจราจรและให้ประชาชนเข้าถึงบริการระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกสบายและปลอดภัยในการเดินทาง

๒) ก่อสร้างถนนวงแหวน โคจรข่ายเส้นทางถนนที่ขาดความเชื่อมโยง (Missing Link) สะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ฯลฯ เพื่อลดปัญหาความแออัดและคับคั่งของปริมาณการจราจรในเขตเมืองลดปัญหาคอขวด เป็นการเชื่อมต่อโครงข่ายการเดินทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและลดเวลาการเดินทางรวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเมือง

๓) จัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยใช้มาตรการผังเมืองควบคุมการใช้พื้นที่รวมทั้งคุ้มครองแหล่งอนุรักษ์และทัศนียภาพเมือง ตลอดจนการจัดทัศนียภาพของเมืองให้สวยงาม มีพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ

๔) พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องต่อความต้องการและเอื้อต่อการใช้ชีวิต รวมทั้งพัฒนารูปแบบและคุณภาพการบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิและบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ และออกแบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆให้สามารถรองรับคนทุกกลุ่มในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน (Universal Design) เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและส่งเสริมให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย น้ำท่วม และมลพิษทางอากาศ ในเขตพื้นที่ที่มีปัญหาความรุนแรงและความเสียหายเป็นมูลค่าสูง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๖) วางระบบป้องกันภัยอาชญากรรมและภัยก่อการร้ายในเขตกรุงเทพมหานคร และพื้นที่ต่อเนื่อง รวมทั้งพื้นที่ที่มีปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการจราจร และปัญหาความรุนแรงในสังคม โดยการใช้เทคโนโลยี การบังคับใช้ กฎหมาย การปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ตลอดจนสร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗) พัฒนารุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โดยการจัดทำผังภูมินิเวศเพื่อการจัดการพื้นที่และพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองที่มีความน่าอยู่ อัจฉริยะ และสามารถรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นที่อยู่อาศัย ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทุกกลุ่ม โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ ซึ่งระยะแรกดำเนินการที่บางซื่อเพื่อเป็นต้นแบบพัฒนาพื้นที่รอบสถานีระบบขนส่งมวลชน และเมืองอัจฉริยะแห่งแรก (Smart City) ในไทย และภูมิภาคอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติและสร้างความเชื่อมโยงเพื่อกระจายการท่องเที่ยวทั่วทั้งภาค

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติ อาทิ วัดพระศรีรัตนศาสดารามชายหาดชะอำ-หัวหิน สนามกอล์ฟระดับโลกที่เพชรบุรี กาญจนบุรี และพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นฐานการกระจายรายได้และการสร้างงาน โดยยกระดับคุณภาพของธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและเป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลตะวันตกของภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ เชื่อมกับจังหวัดชุมพร และระนองของภาคใต้ ๒๖ แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟูบูรณะโบราณสถานและเตรียมความพร้อมของเมืองให้สามารถรองรับภัยพิบัติ โดยเฉพาะอุทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) อนุรักษ์และพัฒนากรุงรัตนโกสินทร์และเมืองเก่า เพื่อรักษาอัตลักษณ์ของเมืองให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดความเจริญรุ่งเรืองด้านศิลปวัฒนธรรมอันยิ่งใหญ่ของชาติตลอดไป อาทิ พื้นที่เกาะรัตนโกสินทร์ในเขตกรุงเทพมหานคร เมืองเก่าเพชรบุรี เมืองเก่ากาญจนบุรี เมืองเก่าราชบุรี เมืองเก่าสุพรรณบุรี และเมืองเก่าลพบุรี

๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ เช่น กลุ่มประวัติศาสตร์และศาสนา กาญจนบุรี-สุพรรณบุรี-พระนครศรีอยุธยา-อ่างทอง-สิงห์บุรี-ชัยนาท-ลพบุรี-สระบุรี-นครปฐม-ราชบุรี-เพชรบุรี กลุ่มดูแลสุขภาพด้วยแพทย์แผนไทย อาทิ นนทบุรี-สมุทรสาคร-นครปฐม-เพชรบุรี และกลุ่มท่องเที่ยวทางน้ำ อาทิ พระนครศรีอยุธยา-นนทบุรี-ปทุมธานี-อ่างทอง-สิงห์บุรี โดยปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม มีความหลากหลาย และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดอย่างยั่งยืนรวมทั้งบริหารการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับ

๕) เพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน เช่น ตลาดสามชุก ตลาดน้ำอัมพวา ตลาดน้ำดำเนินสะดวก เกาะเกร็ด ท่องเที่ยวธรรมชาติสวนผึ้ง อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ฯลฯ โดยปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

๖) พัฒนาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งผลิตสินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้มีเส้นทางหรือเครือข่ายการคมนาคมที่สามารถเดินทางเข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นการขยายเส้นทางการท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) นำผลการวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรมาใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น นำผลการวิจัยและพัฒนาของสถาบันวิทยาศาสตร์ข้าวแห่งชาติมาใช้ในการ ๒๗ แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานครพัฒนาการผลิตข้าวในพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าวซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด เป็นต้น

๒) พัฒนามาตรฐานฟาร์มเพื่อผลิตอาหารปลอดภัย (Food Safety) จากสินค้าเกษตรหลักของภาค ได้แก่ ข้าว พืชผัก มะพร้าว โคนม โคนเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด กุ้ง ปลา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตสำคัญ ได้แก่ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ลพบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี ราชบุรีนครปฐม และประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพสูง ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะและตลาดระดับบน

๓) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อยกระดับสู่ Smart Farmer และ Smart Farming โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและพันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

๔) พัฒนาความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรประมงทะเล โดยเร่งรัดการอนุรักษ์ พันธุ์และการจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบเหมาะสม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เช่น การส่งเสริมการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีการจัดการและวิธีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม การส่งเสริมและพัฒนาการประมงพื้นบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการประมง เป็นต้น ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งรอบอ่าวไทย ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

๕) เพิ่มความสามารถการแข่งขันอุตสาหกรรมประมง (สมุทรสาคร) อุตสาหกรรมก่อสร้าง (สระบุรี) อุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ (พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความรู้ขั้นสูง เพื่อยกระดับและปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมสามารถรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๗) พัฒนากาญจนบุรี-ราชบุรี-เพชรบุรีตอนบนให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเชื่อมโยงกับแหล่งผลิตในเมียนมา โดยเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้า รวมทั้งยกระดับคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรมในพื้นที่ให้มีความทันสมัยและให้ได้มาตรฐานสากลไปสู่ตลาดอาเซียน

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Start Up โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ อาทิ การนำงานวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการใช้กลยุทธ์การตลาด ฯลฯ เพื่อให้สามารถเริ่มต้นธุรกิจและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒๘ แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการน้ำและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมภัยแล้ง และคงความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบกระจายน้ำ ในพื้นที่แล้งซ้ำซาก อาทิ จังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี และลพบุรี เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการน้ำ โดยปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเดิม วางแผนจัดสรรน้ำเพื่อรองรับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและชุมชนได้อย่างพอเพียงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งจัดทำแหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็กกระจายในพื้นที่การเกษตรเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ในช่วงฤดูแล้ง

๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพื้นที่เศรษฐกิจ ชุมชน แหล่งประวัติศาสตร์โบราณสถาน และพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก อาทิ จังหวัดชัยนาท อ่างทอง สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา สมุทรสาครนนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำที่เป็นแก้มลิง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงจัดตั้งกลุ่มเฝ้าระวังภัยน้ำท่วม

๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทรุดตัวของแผ่นดิน รวมทั้งปัญหาการรुक้าของน้ำเค็มในเฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๔) หยุดยั้งการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าและส่งเสริมการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เพชรบุรี และราชบุรี โดยการปลูกป่าเพิ่มเติม และเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการบุกรุกป่า สนับสนุนสิทธิและบทบาทของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชนไม่ให้เสื่อมโทรมลง

๕) ขุดลอกลำน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณการกักเก็บน้ำและใช้ในการขนส่ง อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน ฯลฯ และเพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือ และปรับปรุงท่าเรือโดยสารสาธารณะในแม่น้ำและลำคลองสาขาที่สำคัญ อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก และลำคลองสาขาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างในพื้นที่ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร ๒๙ แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๖) ฟื้นฟูพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่เสื่อมโทรม อาทิ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเลในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ โดยการจัดทำแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น ปลูกป่าชายเลน และการทำแนวไม้ไผ่กันคลื่นแก้ไขปัญหามลพิษทางทะเล และชายฝั่ง โดยการบริหารจัดการขยะที่ลงสู่ทะเล และคราบน้ำมันในพื้นที่อ่าวไทยตอนใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เปิดประตูการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทวาย-ภาคกลาง-ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง และรถไฟ เชื่อมกรุงเทพ - กาญจนบุรีเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนของภาคกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศให้สามารถเกื้อหนุนและติดต่อทางการพัฒนาระหว่างพื้นที่ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๒) เร่งพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนบ้านพุน้ำร้อน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ให้เป็นประตูเชื่อม Southern Economic Corridor จากท่าเรือทวาย-ท่าเรือแหลมฉบัง-ท่าเรือสีหนุวิลล์ ประเทศกัมพูชา-ท่าเรือวังเตา ประเทศเวียดนาม โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางและขนส่งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓) พัฒนามาตรฐานด้านชายแดนไทย-เมียนมา บ้านพุน้ำร้อน ด่านเจดีย์สามองค์ และด่านสิงขร เพื่อเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว กับเมียนมา โดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินให้สอดคล้องกับการพัฒนาในอนาคต พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์และสาธารณสุขการ จุดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔) พัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจของภาคกลางตามแนวแกนหลักการเชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายกับ EEC โดยจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการรองรับการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างไทยกับเมียนมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความเชื่อมโยงเศรษฐกิจและสังคมกับทุกภาคเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพและลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑) เร่งดำเนินการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงภาคกลางกับภาคอื่นๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขนส่งทางรางให้เป็นโครงข่ายหลักในการขนส่งของประเทศและรองรับการเชื่อมโยงกับการขนส่งรูปแบบอื่นๆ เพื่อกระจายประโยชน์และโอกาสจากจุดความเจริญหลักของประเทศให้เชื่อมโยงไปยังพื้นที่ภาคอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาค อาทิ (๑) เชื่อมโยงภาคเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-พิษณุโลก และรถไฟทางคู่ลพบุรี-ปากน้ำโพ (๒) เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-นครราชสีมา และทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองบางปะอิน-นครราชสีมา(๓) เชื่อมโยงภาคตะวันออก ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-ระยอง ทางหลวงพิเศษ พิษยา-มาบตาพุด และรถไฟทางคู่ฉะเชิงเทรา-คลองสิบเก้า-แก่งคอย (๔) เชื่อมโยงภาคใต้และภาคใต้ชายแดน ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-หัวหินและรถไฟทางคู่ประจวบคีรีขันธ์-ชุมพร

๒) พัฒนาพื้นที่โดยรอบสถานีขนส่งมวลชนในเมืองที่มีศักยภาพที่สำคัญ อาทิกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พระนครศรีอยุธยา และบริเวณเมืองชายแดนที่มีศักยภาพ รวมทั้งบริเวณใกล้พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อาทิ เมืองพุน้ำร้อน โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการนำร่องที่ใช้แนวทางการจัดรูปที่ดิน การผังเมืองควบคู่กับการพัฒนาเมืองแบบประหยัดพลังงาน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบนฯ กลุ่ม ๑

(จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดสระบุรี)

วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สะอาด อุดมสมบูรณ์เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

เป้าประสงค์

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วยจังหวัดสระบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และนนทบุรี มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สะอาด อุดมสมบูรณ์ เป็นฐานการผลิตและสนับสนุนความสามารถในการค้าและการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมรองรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการเกษตรให้มีผลผลิตปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์และแนวทาง

๑. ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

เป้าประสงค์ : มีการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

๒. อนามัยสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรในแม่น้ำเจ้าพระยา / ป่าสักมีคุณภาพ ความสะอาดตามเกณฑ์มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมความร่วมมือชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์และแนวทาง

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นกับภาคอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ : ทุกภาคส่วนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมแม่น้ำ
เจ้าพระยา / ป่าสัก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมบทบาทชุมชนและนักท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ
กลยุทธ์และแนวทาง

๑. การจัดโครงสร้างพื้นฐานชุมชนริมแม่น้ำเจ้าพระยา / ป่าสัก

เป้าประสงค์ : มีการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : มีการท่องเที่ยวที่ให้ความรู้สร้างพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวให้อยู่ในกรอบของการ
อนุรักษ์แม่น้ำเจ้าพระยา / ป่าสัก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา / ป่าสัก

กลยุทธ์และแนวทาง

๑. การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา / ป่าสัก มีคุณภาพความสะอาดตามเกณฑ์
มาตรฐาน

แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ฉบับทบทวน (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์จังหวัด (vision)

“อยุธยานครประวัติศาสตร์ น่าเที่ยว นกอยู่ ก้าวสู่สากล”

เป้าประสงค์

๑. เป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่น่าท่องเที่ยวระดับสากล

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและบริการ สู่มาตรฐานสากล

๑. เป้าประสงค์ : เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก

๒. กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ งานประเพณี และการประชาสัมพันธ์
เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาคุณภาพการให้บริการของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานสากล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพด้านการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์
๔. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานสากล

๓. ชีววัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๑. เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีคุณภาพ

๒. กลยุทธ์

๑. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เสี่ยงและได้รับผลกระทบ
๒. เพิ่มขีดความสามารถของเครือข่ายทุกภาคส่วนในการจัดการสถานการณ์วิกฤต
๓. เพิ่มประสิทธิภาพกลไกทุกภาคส่วนในการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยกลไกการจัดระเบียบสังคม

๓. ชีววัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด (ระดับ ๔)
๒. ระดับความสำเร็จของการลดผลกระทบจากสาธารณภัยและอุบัติเหตุ (ระดับ ๕)
๓. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม (ระดับ ๔)
๔. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน (ร้อยละ ๘๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑. เป้าประสงค์ : สถานประกอบการมีศักยภาพพร้อมต่อการแข่งขันในตลาดโลกทุกระดับประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีคุณภาพ

๒. กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมอุตสาหกรรมสีเขียว
๒. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
๓. ยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการของชุมชนและสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกร/แปลง/ฟาร์มที่ผ่านมาตรฐานความปลอดภัยของจังหวัด (ร้อยละ ๕)

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด (ร้อยละ ๒)

รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของรัฐ
บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น
มีการบูรณาการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๒. จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต / สุขภาพ และการกีฬา
๓. จัดให้มีการเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ
๔. จัดให้มีการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๕. จัดให้มีการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม
๖. จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. จัดให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. จัดให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๑๐. จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๑. จัดให้มีการกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ / การท่องเที่ยว

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปลอดภัย
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. มีการพัฒนาชุมชนและสังคม มีความเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย
๔. มีการลงทุนและพาณิชยกรรมในพื้นที่มากขึ้น
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๗. มีมาตรฐานการบริหารและบริการการท่องเที่ยวในระดับสากล และมีนักท่องเที่ยวมากขึ้น
๘. เพิ่มจุดมุ่งหมายของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน และภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้าน จะประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ

- ๑.๒ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๓ การขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง
- ๑.๔ การขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๑.๕ การจำกัดน้ำหนักของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน มีการติดตั้งป้ายห้ามมิให้รถทุกชนิดที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดหรือเมื่อรวบรวมน้ำหนักรถกับน้ำหนักบรรทุก
- ๑.๖ การจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๗ พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ๑.๘ พัฒนาระบบจราจร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๒.๑ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - ๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
 - ๒.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๒.๔ ด้านสวัสดิการชุมชน
 - ๒.๕ การป้องกันยาเสพติด
 - ๒.๖ การสงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
 - ๒.๗ การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
 - ๒.๘ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย และภัยจากการกระทำของมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๓.๑ ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓.๒ การมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น
 - ๓.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย / การมีส่วนร่วม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม
 - ๔.๑ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน
 - ๔.๒ ด้านการส่งเสริมการลงทุน
 - ๔.๓ ด้านการส่งเสริมการพาณิชย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย
 - ๕.๓ การกำจัดและจัดการขยะ
 - ๕.๔ การควบคุมมาตรฐานความดังของเสียง / ฝุ่นละออง
 - ๕.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๑ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๗.๒ การสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยว

๗.๓ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว

๗.๔ การรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

๗.๕ การป้องกันอุบัติเหตุจากการท่องเที่ยว

๗.๖ การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๗.๗ การเพิ่มจำนวนและระยะเวลาการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๘.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๘.๒ การสร้างและพัฒนากลุ่ม (Cluster)

๘.๓ ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่

๘.๔ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

๘.๕ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน

๘.๖ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน / ท้องถิ่น

๘.๗ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๙.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ

๙.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(Good Governance)

๙.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ระบบโครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาและปรับปรุงทางด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๓. ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาล

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์

ทั่วถึง

๑. ประชาชนมีโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สะดวก และปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปลอดภัย
๒. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
๔. เด็กและเยาวชนมีการศึกษาที่ดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๕. มีการบริหารการพัฒนาองค์กร ที่มีความโปร่งใส สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐
๔. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษา ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐
๕. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๕

คำเป้าหมาย

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง ปีละ ๑๕ โครงการ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี
๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ปีละ ๔๐ คน
๔. ร้อยละของเด็กที่ได้รับการศึกษา ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และการเข้าร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี มากกว่าร้อยละ ๒๐
๕. ประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการบริการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ในความดูแลของเทศบาล ในความดูแลของเทศบาลให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ที่อยู่ในความดูแลของเทศบาล ให้ร่มรื่นสวยงามตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. ก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก ในเส้นทางที่ประชาชนใช้ในการประกอบอาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตามความจำเป็น

๔. ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาปรับปรุง สนับสนุน และบูรณะระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ถนน โทรศัพท์ และอื่นๆ ให้ได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ตามความจำเป็นเร่งด่วน ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒. ด้านบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. สนับสนุนให้มีการปลูกต้นไม้ รักษาความสะอาดถนนหรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของเทศบาล

๒. สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอนุรักษ์น้ำ รณรงค์กำจัดสิ่งปฏิกูลตามแม่น้ำลำคลองอย่างต่อเนื่อง

๓. สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รณรงค์กำจัดและควบคุมดูแลมลภาวะ

๔. ปรับปรุงบ่อทิ้งขยะของเทศบาล ให้สามารถรองรับขยะของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพสถานให้ถูกสุขอนามัย โดยปราศจากมลพิษทางกลิ่น และควัน ในแหล่งชุมชนสำคัญตามความจำเป็น

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๑. สนับสนุนส่งเสริมอาชีพกลุ่มแม่บ้านและกลุ่มอื่นๆ ในเขตเทศบาลให้เกิดรายได้ในชุมชน

๒. สนับสนุนส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในเขตเทศบาล รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาชนผู้สนใจและนักท่องเที่ยวสามารถจับจ่ายหาซื้อได้โดยสะดวก

๓. สนับสนุนให้ประชาชนในเขตเทศบาล ที่สนใจประกอบอาชีพด้านเกษตร อุตสาหกรรม ช่างฝีมือแรงงาน เข้ารับการฝึกอบรมโดยเทศบาลจะประสานงานกับจังหวัด เปิดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อให้เกิดรายได้โดยตรงแก่ประชาชน เป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล

๔. ร่วมมือกับส่วนราชการจัดหาสินค้าราคาถูก โฉยร่วมมือกับพาณิชย์จังหวัด ในการจัดขายสินค้าอุปโภคบริโภค เพื่อลดความเดือดร้อนของประชาชนในเขตเทศบาล

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรทำการเกษตรแบบผสมผสาน ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ลดการใช้ปุ๋ยเคมี โดยการหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนเพื่อลดรายจ่ายในการเพิ่มผลผลิต โดยการประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำปุ๋ยชีวภาพอย่างทั่วถึง

๖. พัฒนาพื้นที่ราบลุ่มให้สามารถทำการเกษตรได้ตามฤดูกาล โดยส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถเลือกพันธุ์พืชที่เหมาะสมในการเพาะปลูก พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ เช่น คู คลอง หนอง บึง โดยการขุดลอกตามลำดับความจำเป็น เพื่อให้เกษตรกรกักเก็บน้ำและนำน้ำไปใช้ในฤดูกาลได้

๔. ด้านสังคมและการศึกษา

๑. สนับสนุนหมู่บ้านในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน โดยเน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน เช่น การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ครอบครัว ด้วยการเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ให้มีอาชีพ มีรายได้เพียงพอ ในชุมชนให้มีลานกีฬา และอุปกรณ์กีฬาสำหรับเด็กและเยาวชน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการ แก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่เด็กและเยาวชน

๒. ร่วมมือและสนับสนุนกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุขของชุมชนอย่างใกล้ชิด

๓. สนับสนุนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลในการร่วมมือ (อปพร) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล

๔. ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ โดยการประสานงาน กับสถานพยาบาลของรัฐ เพื่อออกเยี่ยมเยียนดูแลและให้คำแนะนำตามระยะเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามนโยบายของรัฐบาล

๕. ร่วมมือกับสำนักงานสาธารณสุขประจำตำบล ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ให้มีความสามารถในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสื่อกลางใน การแจ้งข่าวสารการป้องกันและระงับโรคติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงสิทธิประโยชน์ ในการรับบริการทางสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน และสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของรัฐและเครือข่าย

๖. ประสานงานและสนับสนุนกับหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ที่ห่างไกลหรือตามสถานี อนามัยประจำตำบล ในพื้นที่ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

๗. ปรับปรุงสนามกีฬา ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ให้มีมาตรฐานสามารถใช้เป็น สถานที่ออกกำลังกายและจัดการแข่งขันกีฬาได้ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา ตามความเชื่อศรัทธาของ ประชาชน ในวันสำคัญของทุกศาสนา

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมด้านศีลธรรม และจริยธรรม ให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา ในเขตเทศบาล

๑๐. สนับสนุนและส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม ให้มีการประกวดและจัดแสดงในงานประเพณีต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง

๑๑. สนับสนุนและร่วมมือกับสถานศึกษาในเขตเทศบาล ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

๑๒. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๑๓. พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบของเทศบาลให้มีความสามารถในการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยการจัดสรรบุคลากรให้ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนา
๒. สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๓. สนับสนุนให้สมาชิกสภาเทศบาลออกเยี่ยมพบปะประชาชน เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่ โดยฝ่ายบริหารเปิดกว้างและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนทุกท่าน เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ของประชาชนในทุกๆด้าน
 ๔. ส่งเสริมการรักษาความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในเทศบาล โดยยึดหลักการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 ๕. จัดเตรียมบุคลากร และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท
 ๖. ปรับปรุงบริหารจัดการ ทั้งทางด้านอาคารสถานที่ บุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมให้เทศบาล สามารถรับมอบการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยทันที
 ๗. สนับสนุนให้ข้าราชการเทศบาล มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ ในการศึกษาอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ศักยภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีปัจจัยที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ด้านการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา เลี้ยงสัตว์ ประมง ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง และมีแม่น้ำลพบุรีไหลผ่าน ซึ่งเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ สามารถนำมาใช้เพื่อการอุปโภคและบริโภคและทำการเกษตรได้ แต่การที่มีแม่น้ำลพบุรีไหลผ่านก็มักจะมีประสบกับปัญหาน้ำท่วมทั้งพื้นที่การเกษตรและบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของประชาชน พื้นที่การเกษตรเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรได้ นอกจากแม่น้ำลพบุรีแล้วยังมีคลองชลประทานที่อยู่ในพื้นที่ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกแล้ว เทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ให้สามารถมีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค โดยบูรณาการการแก้ไขปัญหาภัยแล้งร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่ ประชาชนสามารถทำการเกษตรได้ผลผลิตดี สามารถสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน ส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การจะพัฒนาพื้นที่เทศบาลตำบลโรงช้างให้ทัดเทียมกับตำบลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ให้มีความสุขทั้งทางกายและใจก่อน ดังนั้น ในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ดำเนินการพัฒนาคน และการพัฒนาสังคมชุมชน ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอดี / พอประมาณ สมดุล เหมาะสมตามศักยภาพพออยู่พอกิน “ การพัฒนาคนมุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของคนในสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข คือ สุขภาวะ เก่งดี มีสุข ทั้งกาย จิต สังคม และปัญหา สำหรับในด้านสังคมและชุมชน นั้น ได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน โดยการทำงานในลักษณะบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันสร้างสังคมชุมชน ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ประชาชนอยู่ดี กินดี นำไปสู่สังคมที่อบอุ่น ปลอดภัย / และเอื้ออาทรต่อกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นเรื่องราวหรือกิจกรรมที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันทั้ง

ภาครัฐ เอกชน ครอบครัวยุวมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคประชาชนและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม กระตุ้นให้คนในสังคมเกิดความตระหนักในการรักถิ่นกำเนิด สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่าตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มั่นคง อบอุ่น ปลอดภัยด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในครอบครัวชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้ ร่วมรักษา และร่วมสืบทอดตลอดจน ศาสนา ศิลปะ/และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิมให้คงอยู่สืบไป เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่การพึ่งตนเอง หรือการสร้าง ความเข้มแข็งของกลไกต่าง ๆ ทางสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืนโดยเทศบาลตำบลโรงช้างเน้นภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพประชาชน การเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อดูแลสุขภาพโดยชุมชนการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชน การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ตลอดจนการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม

ด้านการคมนาคมสัญจร พื้นที่เทศบาลตำบลโรงช้าง มีเส้นทางหลวงผ่านและยังเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางไปในหลาย ๆ จังหวัด ทำให้การคมนาคมขนส่งสินค้าต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวกยิ่งขึ้น และสามารถเชื่อมโยงติดต่อกับพื้นที่ตำบลอื่น ๆ ได้อีก ด้วยศักยภาพและสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้างยังมีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในระดับหนึ่ง เกษตรกรในพื้นที่ยังสามารถทำการเกษตรได้ มีงานทำ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโรงช้าง ดังนี้ “เป็นเทศบาลตำบล ที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ การคมนาคม สะดวก มีเส้นทางติดต่อกับหลายจังหวัด
- ๑.๒ มีพื้นที่เกษตรกรรมและมีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
- ๑.๓ มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่เก่าแก่
- ๑.๔ มีผู้บริหารท้องถิ่นที่ยึดหลักการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล
- ๑.๕ มีบุคลากรในองค์กรมาก เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เสร็จทันต่อเวลา
- ๑.๖ ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาตามโครงสร้างพื้นฐาน

เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

- ๑.๗ เป็นหน่วยงานการขับเคลื่อนและแปลงนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ไปสู่การ

ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ พื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้างเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดอุทกภัยเป็นประจำ
- ๒.๒ บุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่ครบถ้วนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๒.๓ เกษตรกรหันมาประกอบอาชีพเพาะปลูกข้าวมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร
- ๒.๔ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลขาดการประสานงานและการบูรณาการร่วมกัน
- ๒.๕ เทศบาลตำบลโรงช้างมีพื้นที่ค่อนข้างมาก ทำให้การดูแลประชาชนไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๓. โอกาส (Opportunity)

๓.๑ เทศบาลตำบลโรงช้างสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างตรงกับความต้องการ

๓.๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชน

๓.๓ รัฐบาลให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง

๑.๔ เทศบาลตำบลโรงช้างได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาเทศบาลตำบลโรงช้างได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๔. อุปสรรค (Threats)

๔.๑ ประชาชนขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การเข้าร่วมประชุมประชาคม

๔.๒ ระเบียบ กฎหมาย บางฉบับ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโรงช้าง

๔.๓ ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมถดถอย

๔.๔ ความขัดแย้งทางความคิดและสังคม ภายในเขตเทศบาลตำบลโรงช้าง

๑.๕ สภาพแวดล้อมมีความผันผวน ในบางปีเกิดปัญหาน้ำท่วม ทำให้เกิดความเสียหายทั้งถนนสายหลัก และทรัพย์สินต่างๆ

๑.๖ มีการถ่ายโอนภารกิจและมอบหน้าที่ให้กับเทศบาลเพิ่มมากขึ้นแต่งบประมาณไม่ได้มากขึ้นตามไปด้วย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโรงช้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๑.๒ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง

๑.๓ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๑.๔ การสาธารณสุขการ

๑.๕ การควบคุมอาคาร

๑.๖ การวางผังเมือง

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.๒ การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ ด้านการจัดการศึกษา

๒.๔ การส่งเสริมการนันทนาการ

๒.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - ๑.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๓.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑.๑ การบำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพ ประชาชน
 - ๑.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๑.๓ การส่งเสริมการลงทุน
 - ๑.๔ การพาณิชย์
 - ๑.๕ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๒.๑ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๒ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๒.๓ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
 - ๒.๔ การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
 - ๒.๕ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - ๒.๖ การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น
 - ๒.๗ การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
๓. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๓.๑ การทำนุบำรุงศาสนา
 - ๓.๒ การบำรุงรักษาส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
 - ๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
 - ๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร ของเทศบาลตำบลโรงช้าง

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. บุคลากรเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและสายการบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การบริหารงาน การประสานงานความร่วมมือจากสำนัก/กองต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>๕. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ</p> <p>๖. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอต่อการดำเนินงาน</p> <p>๗. เทศบาลมีการส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๘. เทศบาลมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๙. มีการกระจายอำนาจการบริหารในระดับต่าง ๆ (การมอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่)</p> <p>๑๐. มีการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้กรอบ ระเบียบ และข้อบังคับของกฎหมาย และยังมีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติราชการในการบริการประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖</p>	<p>๑. บางหน่วยงานภายในเทศบาลมีจำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๔. ระบบอุปถัมภ์ยังมีแอบแฝงในการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง จึงทำให้ขาดโอกาสในการสรรหา และเลือกสรรบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร</p> <p>๕. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และพัฒนางาน ไม่สามารถทำงานแทนกันได้</p> <p>๖. ระเบียบกฎหมายบางฉบับมีความสอดคล้องกับการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ที่กำหนดให้เทศบาลมีรายจ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> <p>๗. การบริหารงานของเทศบาล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำสูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว</p> <p>๘. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องยังล้าสมัยไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญ ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ</p>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๒. รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดี มีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๖. ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้บรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. ระเบียบ กฎหมายบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้งานเกิดความล่าช้าจากการตีความ หรืออาจทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน</p> <p>๓. ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ</p> <p>๔. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร</p> <p>๕. เทศบาลยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๖. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เทศบาลตำบลโรงช้าง จำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมภาระหน้าที่และปริมาณงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโรงช้างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมภารกิจทุกด้านทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ตลอดจนความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการประปา
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๔๖ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลโรงช้าง มีภารกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน เทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนด ตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการ แก้ปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้างให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโรงช้างดังกล่าว เทศบาลตำบลโรงช้างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่าง ๆ ของเทศบาล จึงกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลตำบลโรงช้าง ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานรักษาความสงบ <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานนิติการ- งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานงบประมาณ- งานกิจการสภา	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานรักษาความสงบ <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานนิติการ- งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานงบประมาณ- งานกิจการสภา	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานพัฒนารายได้- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานบริหารงานทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานพัฒนารายได้- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ 	
<p>๕. กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานผลิต - งานบริการและซ่อมบำรุง - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๕. กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานผลิต - งานบริการและซ่อมบำรุง - งานบริหารงานทั่วไป 	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ <p>๖.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๖.๒ งานบริหารการศึกษา</p>	
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน <p>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน <p>๗.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป <p>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน 	
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๘.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๘.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจของเทศบาลตำบลโรงช้าง และโครงสร้างส่วนราชการตามข้อ ๘.๑ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามภารกิจ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นทางด้านรายจ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สรรหาปรับโอน
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักประชาสัมพันธ์ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานทะเบียน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง
นักการ	๒	๒	๑	-	-	-๑	-๑	มีนครอง
พนักงานดับเพลิง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นายช่างไฟฟ้า ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
กองการประปา								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
กองการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง ๑
								ว่างเดิม สรรหารับโอน ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สรรหารับโอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม สรรหาปรับโอน
รวม	๘๓	๘๙	๘๘	๘๗	+๑๒/-๖	-๑	-๑	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๗๓๗,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๖๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๔,๘๔๐	๔๒๙,๗๖๐	๔๕๓,๘๘๐	๔๗๘,๗๒๐	๒๑,๔๖๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
สำนักปลัดเทศบาล																				
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๓๖,๘๖๐	
๖	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๘๖๐	๒๘,๕๖๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐	
๑๐	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๓,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๑๐	
๑๑	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๐,๒๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๒๗,๑๓๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๑๒๐	๒๙๓,๕๒๐	๓๐๕,๒๘๐	๒๒,๖๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๒๘๐	๒๘๙,๔๔๐	๓๐๑,๐๘๐	๒๒,๒๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๓๖,๔๐๐	๒๔๕,๘๘๐	๑๘,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๙	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐	
๒๐	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๙,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๘,๑๖๐		๑๖,๑๕๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐		๑๕,๒๕๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐	
๔๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ยุบเลิก
	กองช่าง																				
๕๐	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐		๕๘,๗๕๐	
๕๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐		ว่างเต็ม	
๕๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม	
๕๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐		ว่างเต็ม	
๕๔	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	-	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐		๒๒,๔๙๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐	
๕๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐	
๕๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐	
๕๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ยุบเลิก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
๕๙	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม	
๖๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐		๒๐,๔๕๐	
๖๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๘๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม	
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐		๑๙,๑๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๔๐,๔๘๐		๑๗,๗๕๐	

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๖๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๖๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๖๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
	กองการประปา																				
๖๘	นักบริหารงานประปา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม		
๖๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม		
๗๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๘๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม		
๗๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๓๗,๑๔๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๗๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๗๔	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๗๕	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
	กองการศึกษา																				
๗๖	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม		
๗๗	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๓๕,๓๗๐		
๗๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๗๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๘๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม		
๘๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๑	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๘๒	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๘๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๕๖๐	๒๒,๑๑๐		

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๔	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๘๕	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม																		
๘๖	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๗	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๘๘	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๘๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙๐	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๙๖๐	๒๓๑,๙๖๐	๒๔๑,๓๒๐	๑๗,๘๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙๔	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๙๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวมทั้งหมด															๒๓,๑๐๘,๕๒๐	๒๓,๕๓๓,๒๘๐	๒๔,๐๗๔,๕๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๔๖๖,๒๗๘	๓,๕๒๙,๖๔๒	๓,๖๑๑,๑๗๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๖,๕๗๔,๗๙๘	๒๗,๐๖๐,๙๒๒	๒๗,๖๘๕,๖๙๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๙,๘๘๐	๓๘,๖๐๐	๓๗,๖๑๑	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

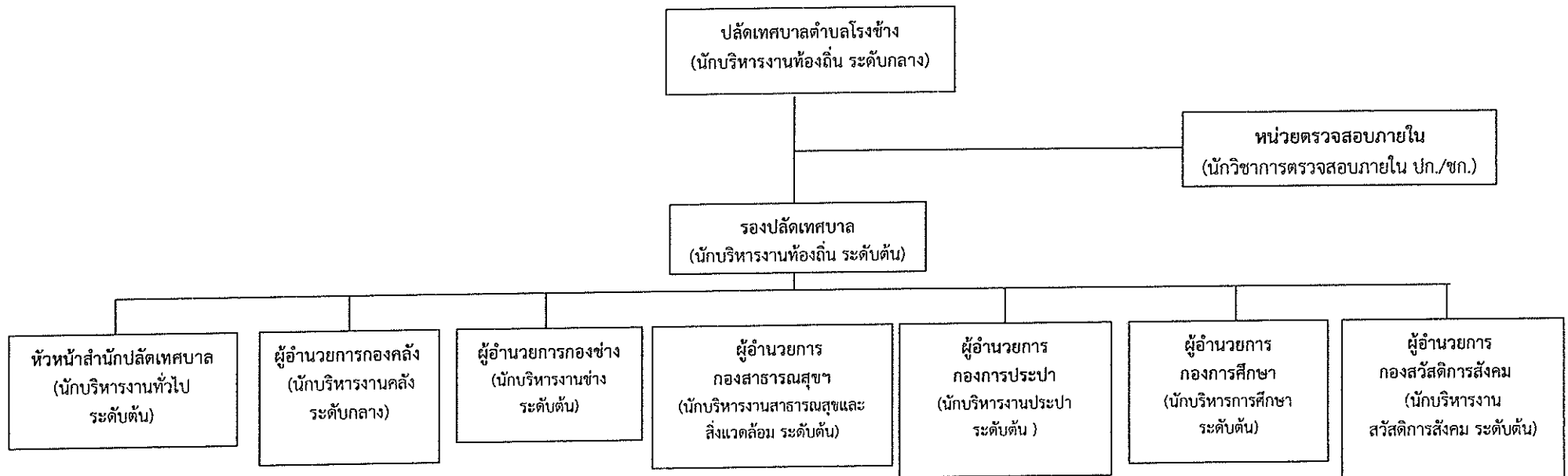
๖๓,๕๙๑,๑๕๐
 ๖๖,๗๗๐,๗๐๘
 ๗๐,๑๐๙,๒๔๓
 ๗๓,๖๑๔,๗๐๕

หมายเหตุ

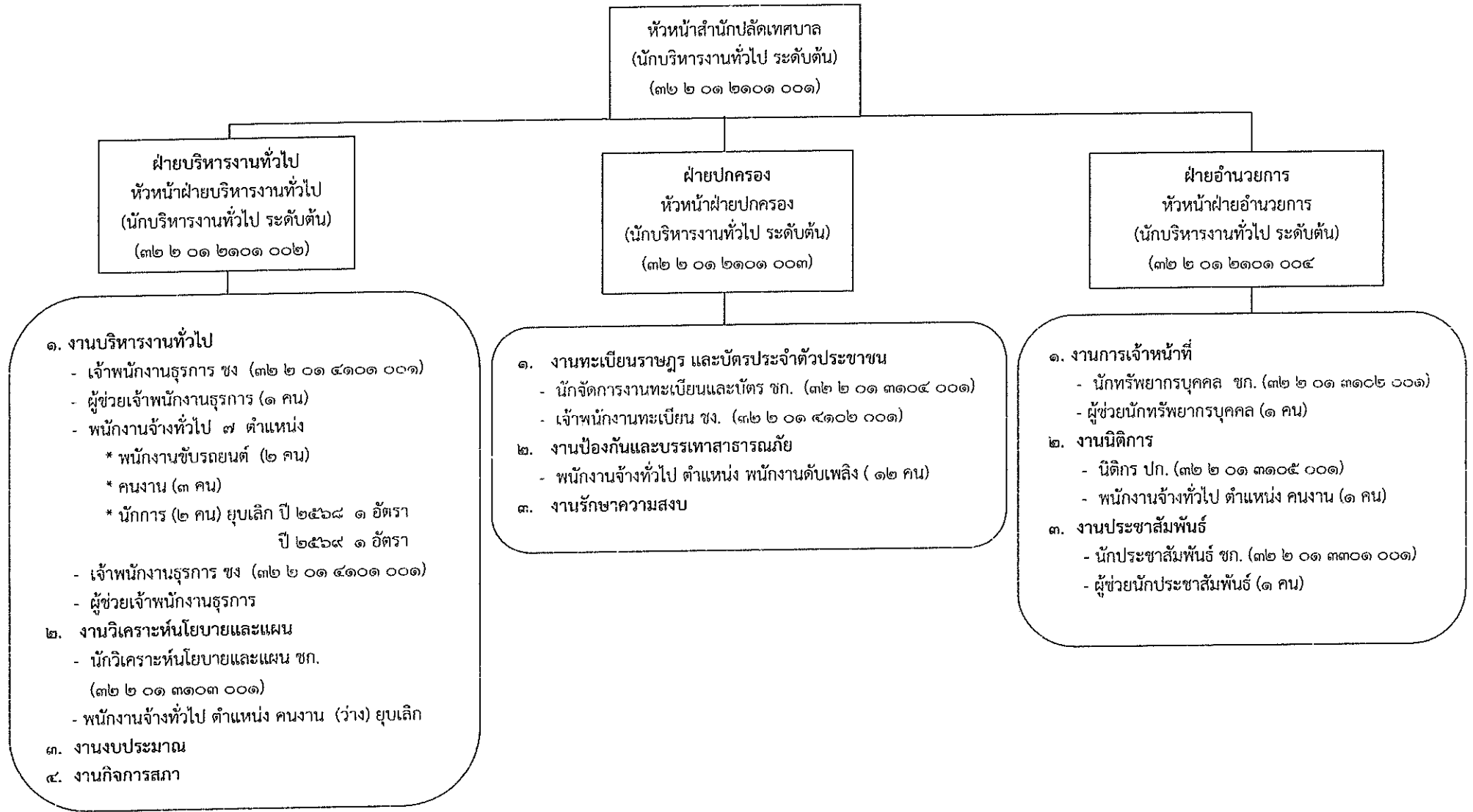
๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ใช้จากงบประมาณรายจ่ายในเทศบัญญัติปี ๒๕๖๖ งบประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ งบประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
๒. ประโยชน์ตอบแทนอื่นประมาณการร้อยละ ๑๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลโรงช้าง

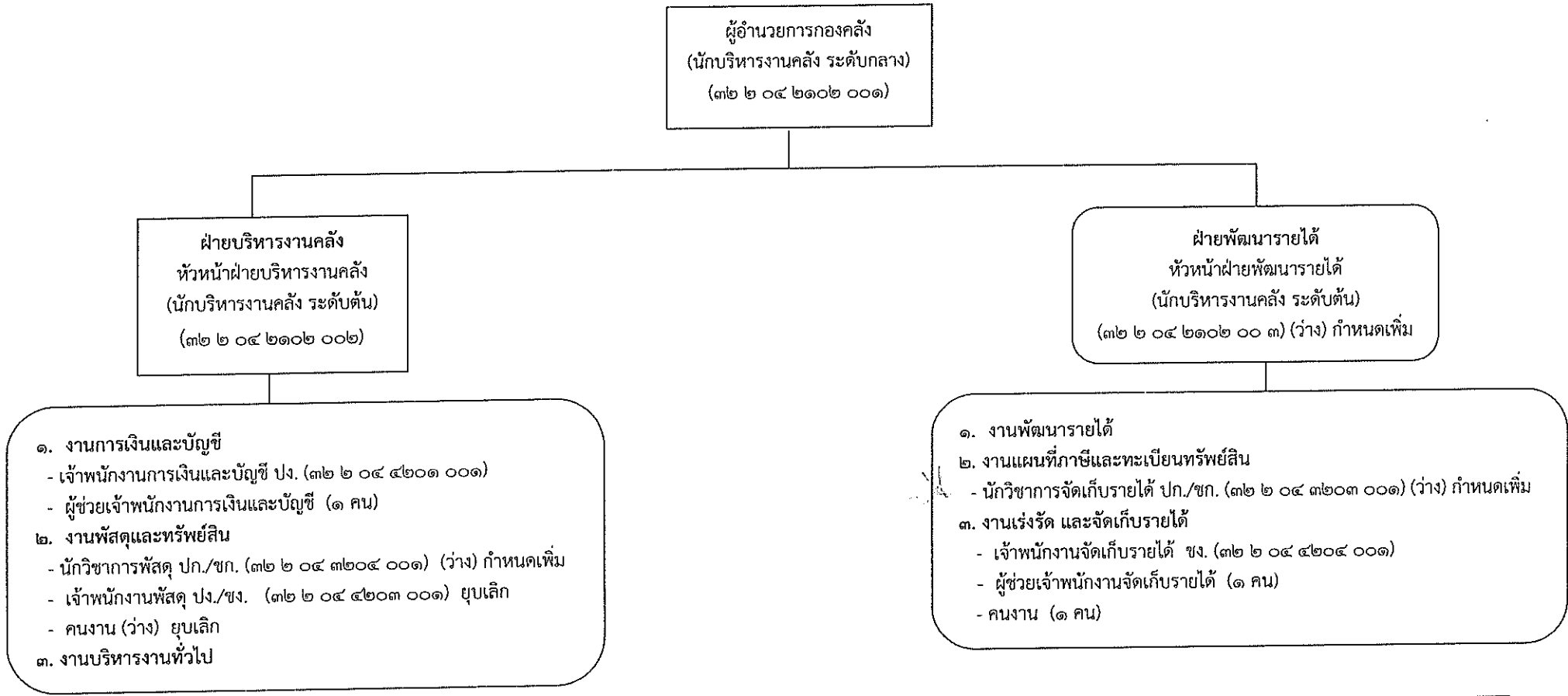


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



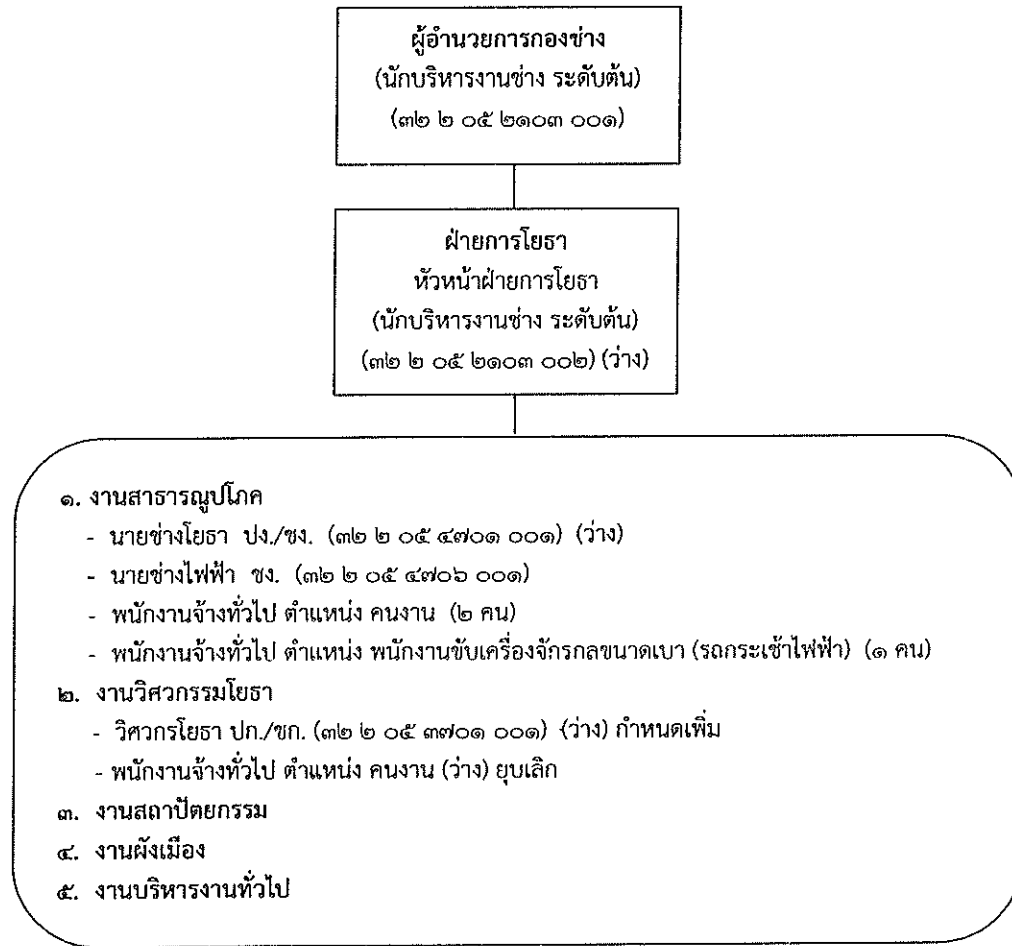
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๓	-	-	-	๒	-	-	๓	๒๐	๓๑

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
(๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑) (ว่าง)

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ คน)

๒. งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๓๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (๑ คน)

๓. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง. (๓๒ ๒ ๐๖ ๔๖๐๔ ๐๐๑) (ว่าง) กำหนดเพิ่ม
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (๒ คน)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒ คน)

๔. งานป้องกันและควบคุมโรค

๕. งานส่งเสริมสุขภาพ

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔	๗

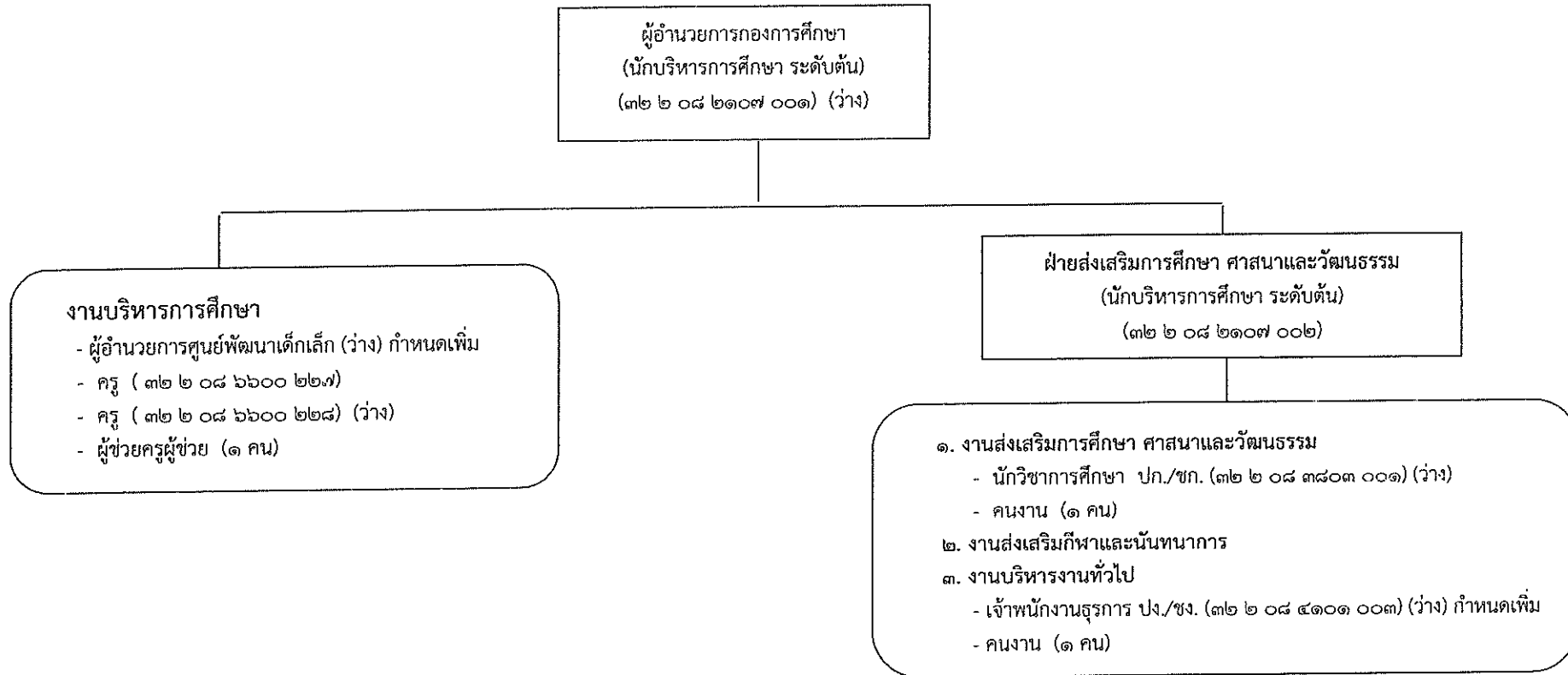
โครงสร้างของกองการประปา

ผู้อำนวยการกองประปา
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)
(๓๒ ๒ ๐๙ ๒๑๐๖ ๐๐๑) (ว่าง)

- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ คน)
- ๒. งานผลิต
 - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๓๒ ๒ ๐๙ ๓๗๐๗ ๐๐๑) (ว่าง)
- ๓. งานบริการและซ่อมบำรุง
 - เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๓๒ ๒ ๐๙ ๔๗๐๗ ๐๐๑) (ว่าง)
 - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (๓ คน ว่าง ๒ คน) ยิบเล็ก ๒
- ๔. งานการเงินและบัญชี
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๓๒ ๒ ๐๙ ๔๒๐๑ ๐๐๒) (ว่าง)

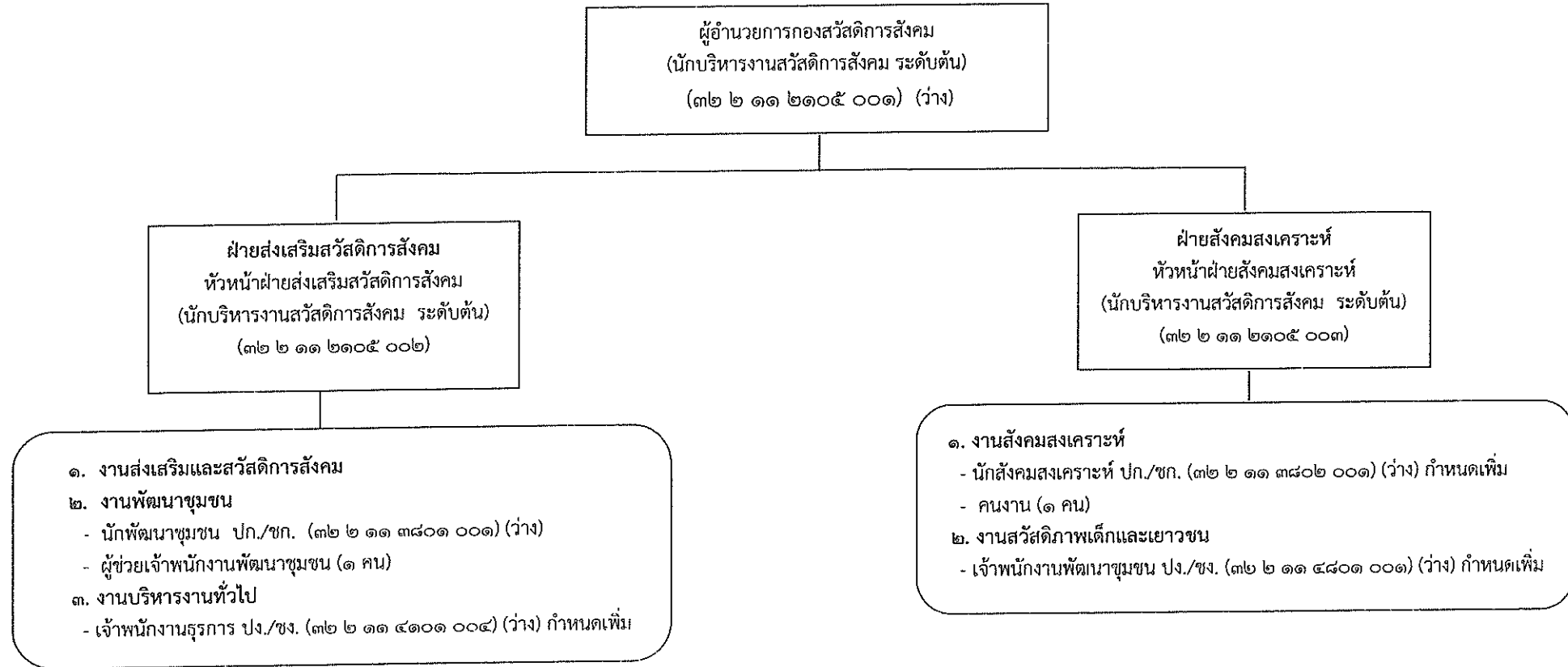
ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จ.ส.อ.อรัญ พวงจันทร์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) ✓	กลาง	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๗,๕๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๐๕,๕๒๐
๒	น.ส.วิษรา จงเจริญ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๘,๙๒๐	๘๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๙๒๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓	-ว่าง- สรรหารับโอน	-	๓๒ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๒ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
---	-----------------------	---	------------------	------------------------	---------	------------------	------------------------	---------	---------	---	---	------------

สำนักปลัดเทศบาล

๔	-ว่างเดิม- ขอให้ กสค. ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕	-ว่าง- สรรหารับโอน	-	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖	น.ส.อัญชลี สมุห์แจ้ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๗	นางสาวพรทิพย์ อิศวานูวัตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
๘	นายชวกร ศรีอำไพ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร ✓	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชำนาญการ	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๙	นางปณณา ผลทิพย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ✓	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๕๘,๙๒๐	-	-	๔๕๘,๙๒๐
๑๐	นางสาวสุกัญญา กุลอาบ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ✓	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑๑	น.ส.พรรณธิดา สุชัยชิต	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๒	น.ส.ชนันเนตร ก่องจريت	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๓๐๑ ๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๓๐๑ ๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๓	นางศิริลักษณ์ เทียมสิงห์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๖๓,๔๘๐	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๑๔	นางสาวสิริกุล รุ่งแสงทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๕๑๐๒ ๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๑ ๕๑๐๒ ๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล												
๑๕	นายจามอญ บุญยัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๖	นายอภิรักษ์ จำนงค์ถิ่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๒๖๗,๔๘๐	-	-	๒๖๗,๔๘๐
๑๗	นางภิญญาพัชญ์ สีพุก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๑๘,๕๒๐	-	-	๒๑๘,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล												
๑๘	นายกล้าณรงค์ บุญทัศน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายภิตติพงษ์ มงคลศิริ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวเจริญศรี วงษ์ประเสริฐ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางปวีณา ผลกรรม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวทัศนาว เฉลาพัคค์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายมนัญชัย กุลวงศ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสิทธิพงษ์ ลือขันธ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางพิริวรรณ ท้าววัง	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสมประสงค์ หาสะศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายธนา บุญยัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๘	นายวีระพล กุลอาบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายกฤษณะ ฤทธา	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายพิทักษ์ ก้อนคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายพดล อาลัยญาติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอิสระ สวัสดิ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสุนทร เอี่ยมปูน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายณัฐนนท์ เอี่ยมปูน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายพลากร พุฒวันดี	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายชัยสิทธิ์ กองธิน	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายวงศกร เข้มแข็ง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๓๘	นางเมตตา สุขสาธุ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ✓	กลาง	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๗๙,๙๖๐
๓๙	นางนฤมล หาสาส์ศรี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) ✓	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
๔๐						๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) ✓	ต้น	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑						๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ✓	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๒						๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ✓	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๓	น.ส.สุธิษา บุตรดี	ปวส.	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง..	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ✓	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๔๔	นางวิมลศรี เกตุสุข	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ✓	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง												
๔๕	น.ส. จิราวรรณ บุญเหลือ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๘๐๐	-	-	๑๔๓,๘๐๐
๔๖	น.ส.ทิพย์วรรณ ห่านที	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	(คุณวุฒิ)	๑๘๒,๘๘๐	-	-	๑๘๒,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองคลัง												
๔๗	น.ส.ลุมณพรา กองบุผา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๔๘	นายเสกสรรค์ สันติชาติ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๒ ๒ ๐๕ ๑๐๑๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๘๘๐
๔๙	- ว่างเดิม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๕ ๑๐๑๔ ๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๐						๓๒ ๒ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา ✓	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๑	- ว่างเดิม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๒ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา ✓	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๒	นายเสรี ตริวุฒิ	ปวส.	๓๓ ๒ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๓ ๒ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า ✓	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง												
๕๓	นายดอน พวงภู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายธนภรณ์ หลาบคำ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายชัยวัฒน์ กองชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๖	- ว่างเดิม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๗	นายชนะชัย ทรัพย์สุริต	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๐๗,๕๘๐
๕๘	บ.ส.กมลทิพย์ ลือสิทธิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๒๕,๒๐๐	-	-	๒๒๕,๒๐๐
๕๙						๓๒ ๒ ๐๖ ๔๖๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๐	นายฤทธดา อูสาหะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๕๘๐	-	-	๒๑๓,๕๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๑	นายพิรุณ นิลเกษม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	น.ส.นันทพร จิตรวิกรม	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายอนุชา ผลกรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายบรรเจิด พิมพ์สวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการประปา												
๖๕	- ว่างเดิม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖๖						๓๒ ๒ ๐๔ ๓๗๐๗ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๗						๓๒ ๒ ๐๔ ๔๗๐๗ ๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๖๘	- ว่างเดิม - ขอให้ กสด.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๙ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๒ ๒ ๐๙ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการประปา													
๖๙	น.ส.นิจวรรณ จอมเคียร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๐๕,๖๘๐	-	-	๒๐๕,๖๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป กองการประปา													
๗๐	นายสมพงษ์ เอกทัต	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)✓	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา													
๗๑	- ว่างเดิม - ขอให้ กสด.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๗๒	น.ส.น้ำเพชร พรภวิทย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ✓	ต้น	๓๒ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๗,๒๔๐	
๗๓	- ว่าง - สรรหาด้วยวิธีการรับโอน	-	๓๒ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๒ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)	
๗๔						๓๒ ๒ ๐๘ ๔๑๐๑ ๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๗๕							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก		เงินอุดหนุน			(กำหนดเพิ่ม)	
๗๖	น.ส.นงเยาว์ อุลสาหะ	ปริญญาตรี (คณ.) หลักสูตร ๕ ปี	๓๒ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	คศ. ๑	๓๒ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	คศ. ๑	เงินอุดหนุน		-		
๗๗	- ว่าง - สรรหาด้วยวิธีการรับโอน	-	๓๒ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	คศ. ๑	๓๒ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	คศ. ๑	เงินอุดหนุน		(ว่างเดิม)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา													
๗๘	น.ส.อภิสราร	อภิวินท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๖๕,๓๒๐	-	-	๒๖๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา												
๗๙	น.ส.อัญชลี เกลียวเวศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	น.ส.ชุตินา แสงเทียน	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๘๑	- ว่างเดิม - ขอให้ กสด.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๘๒	น.ส.ศิวราภรณ์ อ่อนละมุล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
๘๓	นายวัฒนา เสริมพงษ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒ ๒ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐
๘๔	- ว่าง - สรรหาวิธีรับโอน	-	๓๒ ๒ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๒ ๒ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๕						๓๒ ๒ ๑๑ ๓๘๐๒ ๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๖						๓๒ ๒ ๑๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๗						๓๒ ๒ ๑๑ ๔๑๐๑ ๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม												
๘๘	น.ส.สิริพร นิยมแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๑๔,๓๒๐	-	-	๒๑๔,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม												
๘๙	น.ส.หนึ่งฤทัย กองการ	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ คุณธรรมและจริยธรรม และเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง ไว้ดังนี้

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลโรงช้าง

หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโรงช้าง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็น เทศบาลตำบลโรงช้างตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเทศบาลตำบลโรงช้างนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโรงช้างเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลโรงช้าง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ดังนั้น เทศบาลตำบลโรงช้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และได้ร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะทัศนคติ ต่อการปฏิบัติราชการในยุคแห่งการปฏิรูประบบราชการ และสามารถปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความชำนาญและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่มี การประกาศใช้ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับด้าน IT (ไอที) ได้ทันกับ ภาวะการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กันไปกับการปฏิบัติราชการ

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรของภาครัฐ ภายใต้กรอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ผู้เข้ารับการอบรม สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่ได้เข้ารับการบรรจุ หรือแต่งตั้งใหม่ในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๒. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานราชการ
๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่หรือลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
๕. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลและลูกจ้างแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง
๒. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของงานสถานที่ต่าง ๆ
๓. ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ
๔. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหาร

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลและลูกจ้างแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร

๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรมต่าง ๆ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปเพื่อการวางแผน การมอบหมายงาน
๒. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การสร้างกำลังใจ แรงบันดาลใจ และการประสานงาน

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาล และลูกจ้างทุกคน

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
๒. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา เทศบาลดำเนินการร่วมกับสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการปฐมนิเทศและการสอนงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

วิธีการพัฒนา เทศบาลดำเนินการเอง โดยจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม ของทุกปี

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.ท. , ก.ท.จ. หรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการ โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนราชการที่จัดฝึกอบรม กำหนด

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.ท. , ก.ท.จ. หรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการ โดยการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา ดำเนินการเองโดยร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ เช่น สำนักพุทธศาสนาจังหวัด สถานปฏิบัติธรรม วัดต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม หรือการปฏิบัติธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนกันยายนของทุกปี

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล หลังจากการที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

๒. เทศบาลดำเนินการประเมินผลพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ที่เข้ารับการพัฒนาโดยให้ตอบแบบประเมินสอบถามว่า ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ที่เทศบาลกำหนดหรือไม่ หรือการประเมินด้วยวิธีอื่นที่เห็นสมควรตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร

หมายเหตุ ทั้งนี้การประเมินผลในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

อนึ่งสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลโรงช้าง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโรงช้าง ” และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๒. ต้องเป็นผู้ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

๓. ต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๕. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. ต้องเป็นผู้ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. ต้องเป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๘. ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการทำงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเองทั้งในด้านการให้ความคิดเห็นการช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะนำในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. ผู้บังคับบัญชาต้องพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ อันดี

๑๒. ต้องเป็นผู้ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. ต้องเป็นผู้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยา วาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน จะต้อง ปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนเองทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง นั้น ๆ ต่อไป

๑๔. ต้องเป็นผู้ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. ต้องเป็นผู้ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่ วิทยุชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลโรงช้าง

ที่ ๒๕๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลโรงช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลโรงช้างจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลใช้บังคับทันทีกำหนดเวลารอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ประกอบกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---|-------------------|
| ๑. นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ | นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. จ.ส.อ.อรรณู พวงจันทร์ | ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง | กรรมการ |
| ๓. นางสาววิรัชรา จงเจริญ | รองปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง | กรรมการ |
| ๔. นางเมตตา สุขสาธ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายเสกสรรค์ สันติชาติ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวน้ำเพชร พรภวิทย์ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาวศิวราภรณ์ อ่อนละมุล | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
ร.ก.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๘. นายวัฒนา เสี่ยมพงษ์ | หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
ร.ก.ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๙. นางสาวพรทิพย์ อัสวานุวัตร | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นางปยุณดา ผลทิพย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้นพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลโรงช้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลโรงช้างและความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโรงช้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


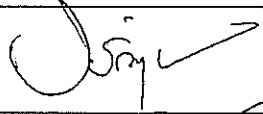
สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ)
นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง

บัญชีรายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันจันทร์ ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ เทศบาลตำบลโรงช้าง อำเภอหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ	นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง		
๒.	จ.ส.อ.อรรฎ พวงจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง		
๓.	น.ส.วริชรา จงเจริญ	รองปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง		
๔.	นางเมตตา สุขสาธุ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นายเสกสรรค์ ลันติชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖.	น.ส.น้ำเพชร พรภวิทย์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รท.ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗.	น.ส.ศิวราภรณ์ อ่อนละมุล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการ สังคม รท.ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการ		
๘.	นายวัฒนา เสงี่ยมพงษ์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ รท.ผู้อำนวยการกองการประปา		
๙.	น.ส.พรทิพย์ อัครวานุวัตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รท.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๑๐.	นางปทุมณา ผลทิพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ของเทศบาลตำบลโรงช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันจันทร์ ที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ เทศบาลตำบลโรงช้าง

ผู้มาประชุม

๑. นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ	นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง	ประธานกรรมการ
๒. จ.ส.อ.อรรณี พวงจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง	กรรมการ
๓. นางสาววิรัชรา จงเจริญ	รองปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง	กรรมการ
๔. นางเมตตา สุขสาธุ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายเสกสรรค์ สันติชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวน้ำเพชร พรภวิทย์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รท.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวศิวราภรณ์ อ่อนละมุล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม รท.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	กรรมการ
๘. นายวัฒนา เสี่ยมพงษ์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ รท.ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๙. นางสาวพรทิพย์ อัครวานุวัตร	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางปณณดา ผลทิพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง	ที่ประชุมพร้อมแล้ว เชิญ นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ นายกเทศมนตรี ตำบลโรงช้าง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบ องค์ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้
นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง	เปิดประชุมขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป
<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u>	เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี
<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u>	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี
<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u>	การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลโรงช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง

ตามที่เทศบาลตำบลโรงช้าง มีคำสั่งที่ ๒๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโรงช้าง เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโรงช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆแล้วรายงานนายกเทศบาลตำบลโรงช้าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป โดยถือปฏิบัติตาม ข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับแนวทางและระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญ ฝ่ายเลขานุการ รายงาน

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รท.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโรงช้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโรงช้างได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ซึ่งขณะนี้จะได้ครบกำหนด รอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ ทต.โรงช้าง จึงได้สรุปเอกสารและตารางการวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ท่าน พิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล

เบื้องต้นงานการเจ้าหน้าที่ขออนุญาตชี้แจงแนวทางการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน อัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสด. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

ซึ่งตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้กำหนดเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศ

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงานให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแล้ว พบว่า เทศบาลตำบลโรงช้าง มีกรอบอัตรากำลังยังไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วยงานการเจ้าหน้าที่จึงได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือรอบกับผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโรงช้าง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สรรหาปรับโอน
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักประชาสัมพันธ์ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานทะเบียน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักการ	๒	๒	๑	-	-	-๑	-๑	มีนครอง
พนักงานดับเพลิง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ขอให้ กสท.ดำเนินการ
นายช่างไฟฟ้า ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
กองการประปา								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
วิศวกรโยธา ปก./ขก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
เจ้าพนักงานประปา ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
กองการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา ปก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง ๑
								ว่างเดิม สรรหารับโอน ๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอให้ กสส.ดำเนินการ
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สรรหารับโอน
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม สรรหารับโอน
รวม	๘๓	๘๙	๘๘	๘๗	+๑๒/ ๖	-๑	-๑	

นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง ขอเชิญคณะกรรมการพิจารณารายละเอียดตามที่งานการเจ้าหน้าที่เสนอ
ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เรา
จะมาวิเคราะห์ถึงภารกิจหลัก และภารกิจรอง ของ เทศบาลตำบลโรงช้าง
ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๑.๒ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง

๑.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๑.๔ การสาธารณสุขการ

๑.๕ การควบคุมอาคาร

๑.๖ การวางผังเมือง

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.๒ การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ ด้านการจัดการศึกษา

๒.๔ การส่งเสริมการนันทนาการ

๒.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๑.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน

๓.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชน
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การบำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพ ประชาชน

๑.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๓ การส่งเสริมการลงทุน

๑.๔ การพาณิชย์

๑.๕ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๒.๓ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ

๒.๔ การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์

๒.๕ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒.๖ การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น

๒.๗ การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การทำนุบำรุงศาสนา

๓.๒ การบำรุงรักษาส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ในส่วนของสำนักปลัดฯ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเพิ่ม

รท.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เนื่องจากอัตราตำแหน่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการคชุนกรอบกับงานการเจ้าหน้าที่แล้วว่าเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ จะขอยุบเลิกพนักงานจ้างซึ่งเป็นตำแหน่งว่างลง

ผู้อำนวยการกองคลัง

ในส่วนของกองคลัง เนื่องจากโครงสร้างยังไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ จึงขอให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการในระดับฝ่ายขึ้นอีกหนึ่งฝ่ายเนื่องจากกองคลังเป็นส่วนราชการระดับกลาง และขอให้เพิ่มอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ซึ่งได้มีการคชุนกับงานการเจ้าหน้าที่แล้ว ปรากฏตามร่างกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ คือ กำหนดเพิ่มพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองช่าง
ในส่วนของกองช่าง ขอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และยุบเลิก
พนักงานจ้างซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ตามร่างกรอบอัตรากำลึง
๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ
- รองปลัดเทศบาล
รท.ผอ.กองสาธารณสุข
ในส่วนของกองสาธารณสุข ขอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ตามร่างกรอบ
อัตรากำลึง ๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ
- หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
รท.ผอ.กองการประปา
ในส่วนของกองการประปา ขอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม
จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และยุบเลิก
พนักงานจ้างซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ตามร่างกรอบอัตรากำลึง
๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
รท.ผอ.กองการศึกษา
ในส่วนของกองการศึกษา เดิมขอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ แต่เนื่องจากงาน
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือสั่งการ
ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แห่งละ ๑ อัตรา แต่จะ
ดำเนินการสรรหาได้ ต่อเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรร
อัตรากำลึงดังกล่าวมาแล้ว จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มเป็น
ทั้งสิ้น รวม ๒ อัตรา ตามร่างกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการ
เจ้าหน้าที่ได้เสนอ
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
รท.ผอ.กองสวัสดิการสังคม
ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ขอให้กำหนดตำแหน่งพนักงาน
เทศบาลเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์
ตามร่างกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ในข้อ ๘.๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ
- ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง
ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เห็นว่าที่ผ่านมา
การใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เราสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างตามกรอบอัตรากำลึง
ดังกล่าวได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้ขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเห็นว่าอัตรากำลึงสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในส่วนที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มก็ถือว่ามีความจำเป็นจริง
เนื่องจากอัตรากำลึงของเทศบาลตำบลโรงช้าง ยังไม่เป็นไปตามประกาศ
หลักเกณฑ์ แต่การที่เรากำหนดตำแหน่งเพิ่มไปนั้น อาจจะยังไม่มีผู้ขอโอน
มาดำรงตำแหน่ง หรือไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ เลือกลงบรรจุแต่งตั้งที่เทศบาล
ตำบลโรงช้าง จึงขอให้แต่ละส่วนราชการพยายามมอบหมายงานให้

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนให้เหมาะสม เพราะทุกวันนี้เรามี
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง หากงานใดมีปัญหาคนล้น
งาน ควรมีการลดอัตรากำลังลง หรือหากมีพนักงานจ้างลาออก เกษียณอายุ
ควรยุบเลิกตำแหน่ง แล้วมาใช้วิธีการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกแทน
เนื่องจากในปีงบประมาณหน้าอาจจะมีพนักงานเทศบาลซึ่งเป็นตำแหน่ง
ว่างอยู่ มาบรรจุแต่งตั้ง หรือโอน (ย้าย) มาอีกหลายอัตรา และจะส่งผลให้
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาตรา ๓๕ เพิ่มสูงขึ้น

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง

ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลใน
ปัจจุบัน และภายหลังจากกำหนดตำแหน่งเพิ่มในปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นักทรัพยากรบุคคล

ตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เอกสารข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน
ภาระค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๓๙.๘๐
ภาระค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เท่ากับร้อยละ ๓๘.๖๐
ภาระค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เท่ากับร้อยละ ๓๗.๖๑

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง

จะเห็นได้ว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลโรงช้าง
ค่อนข้างสูง ดังนั้นหากส่วนราชการใดมีการรับโอนย้าย หรือบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานเทศบาลครบตามอัตราที่ว่างเรียบร้อยแล้ว และมีภาวะคนล้นงาน
ก็ขอให้พิจารณาเสนอปรับลดตำแหน่งลงได้ ในคราวต่อไป และขอให้ฝ่าย
เลขานุการศึกษาระเบียบ กฎหมาย ในการปรับยุบส่วนราชการ เช่น กอง
การประปา และกองสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บริหารงานบุคคลด้วย

ที่ประชุม

-รับทราบ-

นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง

ท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่


ที่ประชุม


-ไม่มี


นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง

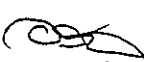
เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมในการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้างจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆในวาระนี้หรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มี-
- นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง เมื่อไม่มี ขอบปิดการประชุม
- ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางปทุมณา ผลทิพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวพรทิพย์ อัครานูวัตร)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จ.ส.อ.  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(อรัญ พวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลโรงช้าง

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางอัฐวดี บรจพงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง



ประกาศเทศบาลตำบลโรงช้าง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา) มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลโรงช้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้วนั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การจัดอัตรากำลังตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการวางแผนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโรงช้าง อำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอัฐวิวัฒน์ บรรจงพินิจ)
นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง



คำสั่งเทศบาลตำบลโรงช้าง

ที่ ๘๕๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโรงช้าง

เทศบาลตำบลโรงช้าง จึงให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม
เลขที่ตำแหน่ง ระดับ และอัตราเงินเดือน ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอภิญญา บรจรงพินิจ)
นายกเทศมนตรีตำบลโรงช้าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จ.ส.อ.อริญ พวงจันทร์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓๗,๕๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐
๒	น.ส.วริชรา จงเจริญ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	- ว่าง - สรรหาด้วยวิธีการรับโอน	-	๓๒ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๒ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๘,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัดเทศบาล												
๔	-ว่างเดิม- ขอให้ กสท. ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕	-ว่าง- ขอให้ กสท. ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖	น.ส.อัญชลี สมุห์แจ่ม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๗	นางสาวพรทิพย์ อีหวานุวัต	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
๘	- ว่าง - สรรหาด้วยวิธีการรับโอน	-	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก./ชก.	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางปทุมธดา ผลทิพย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๐	นางสาวสุกัญญา กุลอวบ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑	น.ส.พรรณธิดา สุชัยชิต	ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๒	น.ส.ชนันเนตร กองจรี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๓๒ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๓	นางศิริลักษณ์ เทียมสิงห์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๖๓,๔๘๐	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๑๔	นางสาวสิริกุล รุ่งแสงทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร	๓๒ ๒ ๐๑ ๕๑๐๒ ๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๑ ๕๑๐๒ ๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล												
๑๕	นายจามอญ บุญยัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๖	นายอภิรักษ์ จำนงค์ถิ่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๒๖๗,๔๘๐	-	-	๒๖๗,๔๘๐
๑๗	นางกัญญาพัชญ์ สิพุก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๑๘,๕๒๐	-	-	๒๑๘,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล												
๑๘	นายกล้าณรงค์ บุญทัศน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายกิตติพงษ์ มงคลศิริ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวเจริญศรี วงษ์ประเสริฐ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางปริมา ผลกรรม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวทัศนาว เฉลาพัศตร์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายมนัญชัย กุลวงศ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสิทธิพงษ์ ลือชนม์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางพิริวรรณ ท้าววัง	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสมประสงค์ หาสะศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายธนา บุญยัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๘	นายวีระพล กลุอาบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายกฤษณะ ฤทธา	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายพิทักษ์ ก้อนคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายนพดล อาลัยญาติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอิสระ สวัสดิ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสุนทร เอี่ยมปูน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายณัฐนันท์ เอี่ยมปูน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายพลากร พุฒวันดี	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายชัยสิทธิ์ กองธิน	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายวงศกร เข้มแข็ง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๓๘	นางเมตตา สุขสาธุ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๗๙,๙๖๐
๓๙	นางนฤมล หาสาสน์ศรี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๐๔,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๒,๓๒๐
๔๐						๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑						๓๒ ๒ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๒						๓๒ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๓	น.ส.สุธิษา บุตรดี	ปวส.	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๔๔	นางวิมลศรี เกตุสุข	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๒ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง												
๔๕	น.ส. จิรวรรณ บุญเหลือ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๙๓,๘๐๐	-	-	๑๙๓,๘๐๐
๔๖	น.ส.ทิพย์วรรณ ทานันท์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	(คุณวุฒิ)	๑๘๒,๘๘๐	-	-	๑๘๒,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองคลัง												
๔๗	น.ส.สุนทรชา กองบุผา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๔๘	นายเสกสรรค์ สันติชาติ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๒ ๒ ๐๕ ๐๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๘๘๐
๔๙	- ว่างเติม - ขอให้ กสด.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๕ ๐๑๐๔ ๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๐						๓๒ ๒ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๑	- ว่างเติม - ขอให้ กสด.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๒ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๒	นายเสรี ตรีวุฒิ	ปวส.	๓๓ ๒ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๓ ๒ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง												
๕๓	นายดอน พวงภู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายธนภรณ์ หลาบคำ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายชัยวัฒน์ กองชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๖	- ว่างเติม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๗	นายธนะชัย ทรัพย์สุริต	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕๘	น.ส.กมลทิพย์ ลือสิทธิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๕๙						๓๒ ๒ ๐๖ ๔๖๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ขง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๐	นายกฤษดา อูสาหะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๔๘๐	-	-	๒๑๓,๔๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๑	นายพิรุณ นิลเกษม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	น.ส.นันทพร จิตรวิกรม	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายอนุชา ผลกรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายบรรเจิด พิมพ์สวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการประปา												
๖๕	- ว่างเติม - ขอให้ กสส.ดำเนินการ	-	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๒ ๒ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖๖						๓๒ ๒ ๐๔ ๓๗๐๗ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๗						๓๒ ๒ ๐๔ ๔๗๐๗ ๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ขง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)