



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ของ เทศบาลตำบลตะกุด  
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ของ เทศบาลตำบลตะกุด  
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลตะกุด  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตะกุด โดยให้ยุบตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างและปรับโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี  
แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลตะกุด ลงวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ตำแหน่งเดิม เลขที่ตำแหน่ง ส่วนราชการ	เหตุผลความจำเป็น
๑	นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. ๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา)	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอปฏิบัติงานและไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา)	เพื่อลดค่าใช้จ่าย ประกอบกับภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอปฏิบัติงาน โดยมีรถบรรทุกน้ำจำนวน ๑ คัน เลขทะเบียน บพ ๙๙๐๖ สระบุรี แต่มีตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา จึงขอยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓	คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา)	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอปฏิบัติงาน และไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๔	คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง (๒ อัตรา)	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอปฏิบัติงาน และไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ว  
อ.อ.ท.ท./ก.จ.



สำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด	
เลขที่รับ	๒๓๖๓
วันที่	13 ก.ย. 2565
เวลา	๙.๐๐ น.
เลขที่	
วันที่	๖ ก.ย. ๒๕๖๕
เวลา	

ที่ สบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๐๕

ศาลากลางจังหวัดสระบุรี  
ตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

สบ ๑๘๐๐๐	
เลขที่รับ	๑๕๕๕
วันที่	๖ ก.ย. ๒๕๖๕
เวลา	

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ.สระบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองสระบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.สระบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุม  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตจังหวัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์  
<http://www.saraburilocal.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาล  
ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายแมนรัตน์ รัตนสุคนธ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ที่ สบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๕๖ ลงวันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๖๕

- เรียน  นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล  
 นายกองตรีการบริหารส่วนตำบล ทุกตำบล  
 เพื่อทราบและดำเนินการ  
 เพื่อทราบและถือปฏิบัติ  
 รายงานผลให้อำเภอทราบภายในวันที่.....

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานะ ทรัพย์เจริญ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน  
นายอำเภอเมืองสระบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๐๗๑๘ ต่อ ๑๑

๕.๑๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

#### เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติ  
ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เห็นชอบแต่งตั้ง  
คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อพิจารณา  
โครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ แล้วรายงานผล  
การพิจารณาให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี)  
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

#### ข้อเท็จจริง

เทศบาลในจังหวัดสระบุรี ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สรุปได้ ดังนี้

๑. ปรับปรุงและยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง  
จำนวน ๘ แห่ง ๑๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา (รายละเอียดหน้า ๘๘ - ๙๓)
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน ๘ แห่ง  
๑๗ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา (รายละเอียดหน้า ๙๔ - ๑๐๑)

#### กฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศหลักเกณฑ์/คำสั่ง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕

ฯลฯ

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมี  
ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำ  
เป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้  
ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึง  
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก  
และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล  
และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำ  
แผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วย  
เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน  
ของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

/(๖) การกำหนด...

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึง ถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอ กำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ฯลฯ

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มี ความจำเป็นต่อเทศบาล

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่งแต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ (๐๕-๑-๐๐๒) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ฯลฯ

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖ (๐๕-๖-๐๐๒) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา ๑-๓ (๐๔-๒-๐๐๒) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (๐๓-๒-๐๒) เป็นต้น

ฯลฯ

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาล ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว

ฯลฯ

ข้อ ๒๔ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของเทศบาล หากเทศบาลมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เทศบาลเสนอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

/๒) หนังสือ...

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้าง ส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานว่าง

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะหัวหน้ากลุ่มงาน ได้ออน ย้าย หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือด้วยกรณีอื่นใดจนเป็นเหตุ ให้ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานว่างลง ให้กำหนดตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น เป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ รวมถึงการคิดภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่นเดิม หรือ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน.... ระดับต้น) ก็สามารถดำเนินการได้ โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้ กำหนดเลขที่ตำแหน่งและคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ดังกล่าว โดยมีต้องประเมินตัวชีวิต ค่างาน ต่าง ๆ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังกล่าว เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานได้นำแนวทางปฏิบัติของการ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) มาใช้ในการกำหนด ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานแล้วตั้งแต่ต้น

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

ฯลฯ

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและเสนอ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

(๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

(๑.๓) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของพนักงานจ้าง ตามข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงาน จ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนใน สถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

/ทักษะ...



ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ได้มีมติกำหนดเงื่อนไขการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย โดยกำหนดให้เทศบาลก่อนดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกและสอบคัดเลือก ให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ เว้นแต่ทำความตกลงกับ ก.ท.จ. เป็นการเฉพาะกรณี

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติ ก.ท. ซึ่งมีเจตนารมณ์มิให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่มีการปรับเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และขยายเขตงานบัญชีเงินเดือนส่งผลกระทบต่องบประมาณเพื่อการพัฒนา หรือมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอชักซ้อมแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. เมื่อจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

๒. กรณีการค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการคัดเลือกและสอบคัดเลือก

๓. กรณีการค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑ เกินร้อยละ ๓๕ ให้ชะลอการสรรหาแล้วรายงาน ก.ท.จ. พร้อมมาตรการปรับลด หรือควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้ เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไปได้เท่านั้น

๔. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. สระบุรี) ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. สระบุรี) เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- ๑) นายสมใจ ไวปรีชี ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานอนุกรรมการ
- ๒) คลังจังหวัดสระบุรี อนุกรรมการ
- ๓) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสระบุรี อนุกรรมการ
- ๔) ส.ต.ต.นรเศรษฐ์ เจริญฤทธิ์ศักดิ์ ปลัดเทศบาลตำบลพุกวาง อนุกรรมการ
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี อนุกรรมการ  
และเลขานุการ
- ๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
- ๗) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของเทศบาล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่พิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ แล้วรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. สระบุรี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

#### ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ แล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล และเป็นไปตามความประสงค์ของเทศบาล จึงเห็นควร

๑) ควรเห็นชอบให้ปรับปรุงและยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๘ แห่ง ๑๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรာ

๒) ควรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๘ แห่ง ๑๗ ตำแหน่ง ๓๑ อัตราร

ทั้งนี้ ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับตำแหน่งที่กำหนดให้มีด้วย

#### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ

ขอปรับปรุง  
หรือยุบเลิกตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗ แห่ง ๑๕ ตำแหน่ง

บัญชีขอปรับปรุงหรือยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ปี ๒๕๖๕

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง/ ประเภท ส่วนราชการ	ขออนุมัติ	เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งเป็น	คชจ.หมวด เงินเดือนฯ %		การคำนวณ ตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตำแหน่ง)	ความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ.สระบุรี
					ก่อน	หลัง			
๑	ทม.สระบุรี	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ งานวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา สำนักช่าง (๑ อัตรา)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๒๘.๑๔	๒๘.๑๓	-	<b>ควรเห็นชอบ</b> เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ ภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัด เพียงพอปฏิบัติงาน โดยสำนักช่างมีตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา และไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ
(ประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๘๘๓,๘๔๕,๘๕๘ บาท)									
๒	ทต.ตะกุด	นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา) (ตำแหน่งว่างเมื่อ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๓๕.๓๔	๓๓.๓๖	-	<b>ควรเห็นชอบ</b> เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ เป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และภารกิจ ดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอปฏิบัติงาน และไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ
๓		พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๓๓.๓๖	๓๓.๑๐	-	<b>ควรเห็นชอบ</b> เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ ภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัดเพียงพอ ปฏิบัติงาน โดยมีรถบรรทุกน้ำจำนวน ๑ คัน เลขทะเบียน บพ ๙๙๐๖ สระบุรี แต่มีตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา จึงขอยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗ แห่ง ๑๕ ตำแหน่ง

บัญชีขอปรับปรุงหรือยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ปี ๒๕๖๕

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง/ ประเภท ส่วนราชการ	ขออนุมัติ	เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งเป็น	คชจ.หมวด เงินเดือนฯ %		การคำนวณ ตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตำแหน่ง)	ความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ.สระบุรี
					ก่อน	หลัง			
๔	ทต.ตะกุด (ต่อ)	คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๓๓.๑๐	๓๒.๘๕	-	ควรเห็นชอบ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ ภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัด เพียงพอปฏิบัติงาน และไม่เกิดความเสียหาย ต่อทางราชการ	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ
๕		คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง (๒ อัตรา)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๓๒.๘๕	๓๒.๓๕	-	ควรเห็นชอบ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ ภารกิจดังกล่าวมีบุคลากรในสังกัด เพียงพอปฏิบัติงาน และไม่เกิดความเสียหาย ต่อทางราชการ	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ
(ประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)									
๖	ทต.คชสิทธิ์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สำนักปลัดเทศบาล (๑ อัตรา) (ตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๕)	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	๓๑.๒๐	๒๙.๙๙	-	ควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่าง และปัจจุบัน มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว จำนวน ๑ อัตรา และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ประกอบกับ ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ	เห็นชอบตามที่ คณะอนุกรรมการฯ เสนอ
(ประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)									

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๖๐

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตะกุด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตะกุด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตะกุด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตะกุด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะกุด โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตะกุด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลตะกุด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตะกุด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสระบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึงการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป

อย่างประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลตะกุดมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะกุด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลตะกุด จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล โดยคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ สามารถแสดงออกตามประเด็นการพัฒนาได้ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพทั่วไป

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลตะกุด เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของอำเภอเมืองสระบุรี ติดกับเทศบาลเมืองสระบุรี มีระยะห่างจากอำเภอเมืองสระบุรี ๓ กิโลเมตร

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลตะกุดส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๘.๒๖ ตารางกิโลเมตร (ประมาณ ๕,๒๐๐ ไร่)

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูร้อน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่	เดือนมีนาคม – มิถุนายน
ฤดูฝน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่	เดือนกรกฎาคม – กันยายน
ฤดูหนาว	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่	เดือนตุลาคม – กุมภาพันธ์

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินของตำบลตะกุดเป็นดินร่วนปนทราย ลักษณะดินมีความอุดมสมบูรณ์ ระบายน้ำได้ดี

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลตะกุด มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญขนาดใหญ่ จำนวน ๕ แห่งคือ

- อ่างเก็บน้ำ หมู่ ๕ ( บ่อรองนาง )
- อ่างเก็บน้ำชลประทานคลองเพรียว ( อยู่ในพื้นที่ตอนใต้ของตำบล คือ หมู่ที่ ๒,๖ )
- คลองส่งน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า ( อยู่ในพื้นที่ตอนเหนือของตำบล คือ หมู่ ๑,๒,๓,๔,๕)
- แม่น้ำป่าสัก (ไหลผ่านตามแนวเขตตำบลด้านเหนือ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๖)
- บึงตะกุด (ที่ตั้งวัดและหมู่บ้านตะกุด หมู่ที่ ๑,๒,๓)

##### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ผลัดใบ แบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ป่าไม้ประเภทนี้จะมีการผลัดใบในฤดูแล้งเพื่อลดปริมาณการคายน้ำ โดยจะเริ่มทิ้งใบในช่วงปลายฤดูหนาว

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลตะกุดแบ่งเขตการปกครอง แบ่งเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านตะกุด
- หมู่ที่ ๒ บ้านตะกุด
- หมู่ที่ ๓ บ้านท่าจั่ว
- หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง
- หมู่ที่ ๕ บ้านกล้วย
- หมู่ที่ ๖ บ้านกล้วย

### ๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลตะกุด การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ตะกุด โดยใช้วิธีการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ โดยการเขตการปกครอง เทศบาลตำบลตะกุด แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขตการเลือกตั้ง ดังนี้

เขตเลือกตั้ง เขตที่ ๑ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านตะกุด ทั้งหมู่บ้าน
- หมู่ที่ ๒ บ้านตะกุด ทั้งหมู่บ้าน
- หมู่ที่ ๓ บ้านท่าจั่ว ทั้งหมู่บ้าน
- หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง ทั้งหมู่บ้าน

เขตเลือกตั้ง เขตที่ ๒ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๕ บ้านกล้วย ทั้งหมู่บ้าน
- หมู่ที่ ๖ บ้านกล้วย ทั้งหมู่บ้าน

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	ปี ๒๕๖๕	หน่วย
ประชากรชาย	๒,๓๔๗	(คน)
ประชากรหญิง	๒,๔๓๘	(คน)
รวมประชากร	๔,๖๖๕	(คน)
บ้าน	๔,๗๘๕	(หลังคาเรือน)

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

สถานศึกษา	จำนวน
<b>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด</b>	<b>๑ แห่ง</b>
- จำนวนครู	๑ คน
- จำนวนผู้ดูแลเด็ก	๒ คน
- จำนวนนักเรียน	๓๘ คน
<b>๒. โรงเรียนวัดบ้านกล้วย</b>	<b>๑ แห่ง</b>
- จำนวนครู	๙ คน
- จำนวนนักเรียน	๑๑๒ คน

### ๔.๒ สาธารณสุข

#### ๔.๒.๑ หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- |                                    |       |   |      |
|------------------------------------|-------|---|------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะกุด | จำนวน | ๑ | แห่ง |
|------------------------------------|-------|---|------|

#### ๔.๒.๒ บุคลากรด้านสาธารณสุข

- |   |   |    |
|---|---|----|
| - ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะกุด | ๑ | คน |
| - นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ                | ๑ | คน |
| - พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ                      | ๑ | คน |
| - นักวิชาการสาธารณสุข                         | ๑ | คน |

### ๔.๓ อาชญากรรม

#### ๔.๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### ➤ พาหนะและครุภัณฑ์ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- |                               |       |   |         |
|-------------------------------|-------|---|---------|
| ๑) รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์     | จำนวน | ๑ | คัน     |
| ๒) รถกระเช้า                  | จำนวน | ๑ | คัน     |
| ๓) เรือท้องแบน                | จำนวน | ๒ | ลำ      |
| ๔) เรือไฟเบอร์                | จำนวน | ๔ | ลำ      |
| ๕) สุขาคเคลื่อนที่            | จำนวน | ๔ | ห้อง    |
| ๖) สุขาคเคลื่อนที่ (จังหวัด)๐ | จำนวน | ๔ | ห้อง    |
| ๗) เครื่องสูบน้ำ              | จำนวน | ๒ | เครื่อง |
| ๘) ถังน้ำ ๒,๐๐๐ ลิตร          | จำนวน | ๒ | ใบ      |

##### ➤ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

- |                        |       |   |    |
|------------------------|-------|---|----|
| ๑) เจ้าพนักงานป้องกันฯ | จำนวน | ๑ | คน |
| ๒) พนักงานดับเพลิง     | จำนวน | ๘ | คน |

## ๔.๔ ยาเสพติด

## ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ -

การสังคมสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ ให้แก่ ผู้สูงอายุ จำนวน ๕๔๐ คน คนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ตามโครงการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ คนพิการทุพพลภาพหรือ ๙๗ คน

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

## ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ลำดับที่	ถนน	จำนวน (เส้นทาง)
๑	ถนนลาดยาง	๑
	- ถนนเทศบาล ๖	
๒	ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๑๗
	หมู่ที่ ๑ - ถนนเทศบาล ๗ ซอย ๑	
	- ถนนเทศบาล ๗ ซอย ๑/๑	
	- ถนนเทศบาล ๗ ซอย ๓	
	- ถนนเทศบาล ๗ ซอย ๕	
	- ถนนเทศบาล ๗ ซอย ๒	
	หมู่ที่ ๒ - ถนนเทศบาล ๘	
	- ถนนเส้นบ้านสามหลัง	
	หมู่ที่ ๓ - ถนนเทศบาล ๔	
	หมู่ที่ ๔ - ถนนเทศบาล ๔	
	- ถนนเทศบาล ๔ ซอย ๑	
	หมู่ที่ ๕ - ถนนเทศบาล ๑ ซอย ๕	
	- ถนนเทศบาล ๓	
	หมู่ที่ ๖ - ถนนเทศบาล ๑ ซอย ๑	
	- ถนนเทศบาล ๑ ซอย ๒	
	- ถนนเทศบาล ๑ ซอย ๓	
	- ถนนเทศบาล ๑ ซอย ๔	
	- ถนนเทศบาล ๒	
๓	ถนนดินลูกรัง	๑
๔	ถนนอบจ.	๑

## ๕.๒ การไฟฟ้า

ในพื้นที่ตำบลตะกุดมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ทั้ง ๖ หมู่บ้าน

### ๕.๓ การประปา

ลำดับที่	ประปา	จำนวน (ครัวเรือน)
๑	ประปาส่วนภูมิภาค	
	- หมู่ที่ ๔	๕๑๗
๒	ประปาเทศบาลตำบลตะกุด	
	- หมู่ที่ ๑	๔๘
	- หมู่ที่ ๒	๒๔๕
	- หมู่ที่ ๓	๔๑
	- หมู่ที่ ๕	๑๒๓
	- หมู่ที่ ๖	๓๙๗

### ๕.๔ โทรศัพท์

โทรศัพท์สำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด จำนวน ๒ เลขหมาย คือ  
๐-๓๖๒-๐๐๗-๙๔ , โทรสาร ๐-๓๖๓-๔๐๖-๓๖

### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

#### ๖.๑ การเกษตร

จำนวนครัวเรือนเกษตรกร ๔๔ ครัวเรือน

จำนวน ๑๑๕ แปลง

เนื้อที่เพาะปลูกทั้งหมด ๑๗๐ ไร่

หมายเหตุ ที่มา เกษตรอำเภอเมืองสระบุรี ( ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙ )

#### ๖.๒ การประมง

เลี้ยงปลาในกระชัง จำนวน ๔ ครัว

#### ๖.๓ การปศุสัตว์

-

#### ๖.๔ การบริการ

- โรงแรม/ที่พัก จำนวน ๕ แห่ง

- ร้านซ่อมรถ จำนวน ๔ แห่ง

- ร้านอาหาร จำนวน ๘ แห่ง

- ร้านขายของชำ จำนวน ๓๓ แห่ง

- ห้าง จำนวน ๑ แห่ง

#### ๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ

- หมู่ที่ ๔ กลุ่มแกะสลักนกคุ้ม

- ชมรมผู้สูงอายุ ประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์

#### ๖.๖ แรงงาน

-

#### ๖.๗ อุตสาหกรรม



ลำดับที่	โรงงาน/บริษัท/กิจการ	ประเภทกิจการ
๑.	บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด	กิจการเกี่ยวกับหิน ดิน ทราย ซีเมนต์ หรือวัสดุที่คล้ายคลึง
๒.	อุ้สน์หนยนต์	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๓.	หจก.สระบุรีโสภาก๊าซ	กิจการเกี่ยวกับปิโตรเลียมถ่านหิน สารเคมี
๔.	หจก.โสภาก๊าซรถยนต์	กิจการเกี่ยวกับปิโตรเลียมถ่านหิน สารเคมี
๕.	บริษัท ซี พี เอฟ(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	กิจการเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์
๖.	อุ้บ้านกล้วยคาร์แคร์	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๗.	อุ้รรณาเซอร์วิส	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๘.	บริษัท ศุภภัณฑ์คอนกรีต จำกัด	กิจการเกี่ยวกับหิน ดิน ทราย ซีเมนต์ หรือวัสดุที่คล้ายคลึง
๙.	อุ้พินิจยนต์	การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักร ซึ่งมีได้บริการหรือจำหน่ายและในการประกอบธุรกิจนั้นมีการซ่อมหรือปรับปรุงยานยนต์เครื่องจักรหรือเครื่องกลดังกล่าว
๑๐.	โรงแรมสระบุรีการ์เด็นท์	กิจการเกี่ยวกับการบริการ
๑๑.	โรงแรมไทเท รีสอร์ท	กิจการเกี่ยวกับการบริการ
๑๒.	บมจ.โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์	กิจการเกี่ยวกับการเกษตร กิจการที่เกี่ยวกับปิโตรเลียม ถ่านหิน สารเคมี กิจการอื่น ๆ
๑๓.	บริษัท อริยสิน จำกัด	กิจการเกี่ยวกับผลิตยางมะตอย
๑๔.	บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส	กิจการเกี่ยวกับเสาส่งสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่
๑๕.	บริษัท ทูมูฟ จำกัด	กิจการเกี่ยวกับเสาส่งสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่

## ๖.๘ การท่องเที่ยว

ลำดับที่	สถานที่ท่องเที่ยว	ที่ตั้ง	รายละเอียด
๑	วัดตะกุด	หมู่ที่ ๑,๒	เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา จัดงานประเพณี เป็นศูนย์รวมจิตใจ พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๒	บึงตะกุด	หมู่ที่ ๑,๒	สถานที่สาธารณประโยชน์ พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๓	วัดสระต้อ	หมู่ที่ ๔	เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา จัดงานประเพณี เป็นศูนย์รวมจิตใจ พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน มีเจดีย์โบราณอายุกว่า ๓๐๐ ปี
๔	วัดบ้านกล้วย	หมู่ที่ ๕	เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา จัดงานประเพณี เป็นศูนย์รวมจิตใจ พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๕	วัดท่าพง	หมู่ที่ ๕	เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา จัดงานประเพณี เป็นศูนย์รวมจิตใจ พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๖	บ่อรอนาง	หมู่ที่ ๕	แหล่งท่องเที่ยวทางน้ำและพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๗	แม่น้ำป่าสัก	ตำบลตะกุด	แหล่งท่องเที่ยวทางน้ำและพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๘	อ่างเก็บน้ำชลประทานคลองเพรียว	หมู่ที่ ๖	แหล่งท่องเที่ยวทางน้ำและพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน สถานที่จัดงานประเพณีลอยกระทง และจัดการแข่งขันกีฬาทางน้ำต่างๆ

## ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

#### หมู่ที่ ๑ บ้านตะกุด

เนื้อที่ทั้งหมด ๕๒๐ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑๐๗ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๒๔๖ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๐ คน เพศหญิง จำนวน ๑๑๖ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

#### การเมืองการปกครอง

นายวัลลพ แสงทับทิม	ผู้ใหญ่บ้าน
นางสุนันทา สารีรอด	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางวรรณมา ศรีปัญญา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

#### หมู่ที่ ๒ บ้านตะกุด

เนื้อที่ทั้งหมด ๙๖๖ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๔๖๓ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๙๙๕ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๕๐๐ คน เพศหญิง จำนวน ๔๙๕ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

#### การเมืองการปกครอง

นางสาวรุ่งอรุณ แสงสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน
นายอดิเรก พลศรี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางศรีนวล ศรีจันทร์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายเกรียงไกร สมบัติ	ผู้ช่วยฝ่ายรักษาความสงบ

#### หมู่ที่ ๓ บ้านท่าจิว

เนื้อที่ทั้งหมด ๓๔๗ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๖๑ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๖๗ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๘๒ คน เพศหญิง จำนวน ๘๕ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

#### การเมืองการปกครอง

นายเกตุมณี เกตุพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน
นายเกรียงไกร ไพรมัน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสิน นุดคำแหง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

#### หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง

เนื้อที่ทั้งหมด ๒๕๐ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๕๑๗ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๑๓๐ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๕๖๐ คน เพศหญิง จำนวน ๕๗๐ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทำนาและเลี้ยงสัตว์บางส่วน มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน

#### การเมืองการปกครอง

นายวิทยา จิ้งยั้งเรืองรุ่ง	กำนันตำบลตะกุด
นายธัญญ์จามร วรวงษาพิทักษ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาวกุลจิรา คำยัง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๕ บ้านกล้วย

เนื้อที่ทั้งหมด ๓๕๐ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓๗๑ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๔๙๕ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๒๔๔ คน เพศหญิง จำนวน ๒๕๑ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทำนาและเลี้ยงสัตว์บางส่วน มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน

## การเมืองการปกครอง

นางบุญเลี้ยง อ่วมเอี่ยม	ผู้ใหญ่บ้าน
นางมณีรัตน์ มัคพาล	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายปรีดา กล้วยน้อย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๖ บ้านกล้วย

เนื้อที่ทั้งหมด ๗๒๒ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๕๔๒ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๖๓๒ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๗๙๕ คน เพศหญิง จำนวน ๘๓๗ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่ทำการเกษตร เพาะปลูกพืชผักสวนครัวและผลไม้ยืนต้น และพื้นที่ปลูกบ้านเรือนพักอาศัย

## การเมืองการปกครอง

นายชัชวาล ชาญเดช	ผู้ใหญ่บ้าน
นายภุทธิพัฒน์ โพธิ์ศรี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาววราภรณ์ มารีน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายทรงเกียรติ แนนสนิท	ผู้ช่วยฝ่ายรักษาความสงบ

**๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร**

ทำนา จำนวน ๑ ครัวเรือน ๖ ไร่  
ทำสวน,ไร่ จำนวน

**๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร**

- บึงตะกุด หมู่ ๑,๒,๓
- แม่น้ำป่าสัก
- บ่อรองนาง หมู่ ๕
- อ่างเก็บน้ำชลประทานคลองเพรียว หมู่ที่ ๖

**๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)**

- แม่น้ำป่าสัก บ่อน้ำผิวดิน บ่อน้ำบาดาล

**๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม****๘.๑ การนับถือศาสนา**

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

**๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี**

- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน
- ประเพณีรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์
- ประเพณีกวนข้าวเหนียวแดง
- ประเพณีกวนข้าวทิพย์

- ประเพณีแห่เทียนพรรษา
- พิธีไหว้ศาลเจ้าแม่ทับสินคา หมู่ที่ ๓ ในวันขึ้น ๖ ค่ำ เดือน ๖
- พิธีบวงสรวงศาลเจ้าพ่อหลวงปู่ดำ หมู่ที่ ๔ ในวันขึ้น ๑๒ ค่ำ เดือน ๔
- พิธีบวงสรวงศาลเจ้าพ่อบุญลือ หมู่ที่ ๔ ในวันขึ้น ๖ ค่ำ เดือน ๖

#### ๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- บายศรีจากใบตอง ทางมะพร้าว
- วงปี่พาทย์
- ภาษาไทยกลาง ,ภาษาอีสาน ,ภาษายวน

#### ๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- งานไม้แกะสลักนกคุ้ม

### ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๙.๑ น้ำ

- บึงตะกุด หมู่ ๑,๒,๓
- แม่น้ำป่าสัก
- บ่อรองนาง หมู่ ๕
- อ่างเก็บน้ำชลประทานคลองเพรียว หมู่ที่ ๖

#### ๙.๒ ป่าไม้

-

#### ๙.๓ ภูเขา

-

#### ๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

มีความเป็นธรรมชาติตามสภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศ

### ๑๐. ด้านการเมือง – การบริหาร

#### โครงสร้างในการบริหารงานของเทศบาล

เทศบาลตำบลตะกุด มีโครงสร้างขององค์กรและการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลฯ ดังนี้

๑. **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี
๒. **คณะผู้บริหาร** ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย นายกเทศมนตรีได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตำบลตะกุด ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง และนายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขาธิการนายกเทศมนตรี โดยปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล

#### โครงสร้างส่วนการบริหารงานของเทศบาล

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

## ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่งคั่ง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

#### ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

##### กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์พัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์พัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงละยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่งคั่ง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

##### ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ๑.๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากทม. เป็นมหานครทันสมัยระดับโลกควบคู่กับการพัฒนา

#### คุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเมืองแนวทางการพัฒนา

๑) เร่งพัฒนาระบบขนส่งมวลชนและระบบขนส่งสาธารณะ อาทิ รถไฟฟ้า รถเมล์ ฯลฯ เพื่อบรรเทาปัญหาจราจรและให้ประชาชนเข้าถึงบริการระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกสบายและปลอดภัยในการเดินทาง

๒) ก่อสร้างถนนวงแหวน ถนนเชื่อมต่อ (Missing link) สะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ฯลฯ เพื่อลดปัญหาความแออัดและคับคั่งของปริมาณการจราจรในเขตเมือง ลดปัญหาคอขวด เป็นการเชื่อมต่อโครงข่ายการเดินทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและลดเวลาการเดินทาง รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเมืองและชนบท

๓) จัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยใช้มาตรการผังเมืองควบคุมการใช้พื้นที่รวมทั้งคุ้มครองแหล่งอนุรักษ์และทัศนียภาพเมือง ตลอดจนการจัดทัศนียภาพของเมืองให้สวยงาม มีพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ

๔) พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ และออกแบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆ ให้สามารถรองรับคนทุกกลุ่มในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน (Universal Design) เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๕) แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย น้ำท่วม และมลภาวะทางอากาศ อันเนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง

๖) ป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมกรุงเทพฯ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความรุนแรงและความเสียหายเป็นมูลค่าสูง

๗) วางระบบป้องกันภัยอาชญากรรมและภัยก่อการร้ายในเขตกรุงเทพฯ และพื้นที่ต่อเนื่องเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘) พัฒนาเมืองปริมณฑล (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) ให้เป็นเมืองศูนย์กลางการบริการธุรกิจและการพาณิชย์ ศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ ศูนย์บริการด้านสุขภาพและการศึกษาและเมืองที่อยู่อาศัย โดยประสานการวางระบบโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งมวลชนสาธารณะ และบริการทางสังคม กับมาตรการทางผังเมือง ในการขึ้นนำให้การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเหมาะสม รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองให้เอื้อต่อการอยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งโดยสะดวกและปลอดภัย โดยเฉพาะการป้องกันน้ำท่วม-น้ำเสีย พร้อมทั้งการจัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อเป็นปอดและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชนเพิ่มขึ้น รองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและกิจกรรมต่างๆ ทั้งการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม ธุรกิจการค้า การคมนาคมขนส่ง และการเพิ่มขึ้นของประชากรเมือง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติและ สร้างความเชื่อมโยงเพื่อกระจายการท่องเที่ยวทั่วทั้งภาคแนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติ อาทิ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม พระตำหนักหิน สยามกอล์ฟระดับโลกที่เพชรบุรี กาญจนบุรี และพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นฐานการกระจายรายได้และ

การสร้างงาน โดยยกระดับคุณภาพของธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและเป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยว

๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟู บูรณะ โบราณสถาน และเตรียมความพร้อมของเมืองให้สามารถรองรับภัยพิบัติ โดยเฉพาะอุทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน เช่น ตลาดสามชุก ตลาดน้ำอัมพวา ตลาดน้ำดำเนินสะดวก เกาะแกรีด ท่องเที่ยวธรรมชาติสวนผึ้ง อุทยานแห่งชาติ แก่งกระจาน ฯลฯ โดยปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

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 และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดอย่างยั่งยืน

๕) พัฒนาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งผลิตสินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้มีเส้นทางหรือเครือข่ายการคมนาคมที่สามารถเดินทางเข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นการขยายเส้นทางท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนแนวทางการพัฒนา**

๑) นำผลการวิจัยและพัฒนาของสถาบันวิทยาศาสตร์ข้าวแห่งชาติมาใช้ในการพัฒนาการผลิตข้าวในพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าวซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด

๒) พัฒนามาตรฐานฟาร์มเพื่อผลิตอาหารปลอดภัย (Food safety) จากสินค้าเกษตรหลักของภาค ได้แก่ ข้าว พืชผัก มะพร้าว โคนม ไข่ โคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด กุ้ง ปลา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตสำคัญ ได้แก่ ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ลพบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม และประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพสูง ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะและตลาดระดับบน

๓) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อยกระดับสู่ Smart Farmer และ Smart Farming โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและ พันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

๔) ฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรประมงทะเล โดยเร่งรัดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบเหมาะสม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เช่น การส่งเสริมการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีการจัดการและวิธีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม การส่งเสริมและพัฒนาการประมงพื้นบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการประมง เป็นต้น ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งรอบอ่าวไทย ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

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

๖) พัฒนากาญจนบุรี-ราชบุรี-เพชรบุรีตอนบนให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเชื่อมโยงกับแหล่งผลิตในเมียนมา โดยเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้ารวมทั้งยกระดับคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรมในพื้นที่ให้มีความทันสมัยและให้ได้มาตรฐานสากลไปสู่ตลาดอาเซียน

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Start Up โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ อาทิ การนำงานวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการใช้กลยุทธ์การตลาด ฯลฯ เพื่อให้สามารถเริ่มต้นธุรกิจและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการน้ำและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

ภัยแล้ง และคงความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืนแนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบกระจายน้ำ ในพื้นที่แล้งซ้ำซาก อาทิ กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี และลพบุรี เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการน้ำ โดยปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเดิม วางแผนจัดสรรน้ำเพื่อรองรับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของกิจกรรม ทางเศรษฐกิจและชุมชนได้อย่างพอเพียงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งจัดทำแหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็กกระจาย ในพื้นที่ การเกษตรเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพื้นที่เศรษฐกิจ ชุมชน แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก อาทิ ชัยนาท อ่างทอง สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา สมุทรสาคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำที่เป็นแก้มลิง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงจัดตั้งกลุ่ม ฝักระวังภัยน้ำท่วม

๓) ป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เพชรบุรี และราชบุรี โดยการปลูกป่าเพิ่มเติม และเพิ่มมาตรการฝักระวังติดตามการบุกรุกป่า สนับสนุนสิทธิและบทบาทของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าของชุมชนไม่ให้เสื่อมโทรมลง

๔) ขุดลอกลำน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณการกักเก็บน้ำและใช้ในการขนส่ง อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน ฯลฯ รวมทั้งฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างในพื้นที่ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล อาทิ สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ โดยการจัดทำแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น ปลูกป่าชายเลน และการทำแนวไม้ไผ่กันคลื่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เปิดประตูการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เชื่อมโยง เขตเศรษฐกิจ

พิเศษทวาย-ภาคกลาง-ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง และรถไฟ เชื่อมกรุงเทพ-กาญจนบุรี เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนของภาคกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศให้สามารถเกื้อหนุนและติดต่อทางการ พัฒนาระหว่างพื้นที่ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว



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

๓) พัฒนามาตรฐานด่านชายแดนไทย-เมียนมา บ้านพุน้ำร้อน ด่านเจดีย์สามองค์ และ ด่านสิงขร เพื่อเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว กับเมียนมา โดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดิน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาในอนาคต พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ระบบสาธารณสุขภูมิภาค และสาธารณสุขการ จุดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔) พัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจของภาคกลางตามแนวแกนหลักการเชื่อมโยง เขตเศรษฐกิจพิเศษทวายกับ EEC โดยจัดเตรียมระบบสาธารณสุขภูมิภาคและสาธารณสุขการรองรับการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างไทยกับเมียนมา

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความเชื่อมโยงเศรษฐกิจและสังคมกับทุกภาคเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพและลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศแนวทางการพัฒนา**

๑) เร่งดำเนินการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงภาคกลางกับภาคอื่นๆ ของประเทศ เพื่อกระจายประโยชน์และโอกาสจากจุดความเจริญหลักของประเทศให้เชื่อมโยงไปยังพื้นที่ที่ภาคอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาค อาทิ

(๑) เชื่อมโยงภาคเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-พิษณุโลก และรถไฟทางคู่ ลพบุรี-ปากน้ำโพ

(๒) เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-นครราชสีมา และทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองบางปะอิน-นครราชสีมา

(๓) เชื่อมโยงภาคตะวันออก ด้วยรถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ-ระยอง ทางหลวงพิเศษ พัทยา-มาบตาพุด และรถไฟทางคู่ ฉะเชิงเทรา-คลองสิบเก้า-แก่งคอย

(๔) เชื่อมโยงภาคใต้และภาคใต้ชายแดน ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-หัวหิน และรถไฟทางคู่ ประจวบคีรีขันธ์-ชุมพร

๒) พัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งระบบรางในเมืองที่มีศักยภาพที่สำคัญ อาทิ เมืองอยุธยา และบริเวณเมืองชายแดนที่มีศักยภาพ รวมทั้งบริเวณใกล้พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อาทิ เมืองพุน้ำร้อน โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการนำร่องที่ใช้แนวทางการจัดรูปที่ดิน การผังเมืองควบคู่กับการพัฒนาเมืองแบบประหยัดพลังงาน

### **๑.๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี)**

**วิสัยทัศน์** “เมืองแห่งคุณภาพชีวิต แหล่งของนวัตกรรม ศูนย์กลางการลงทุนด้านอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์วัฒนธรรม และการผลิตอาหารปลอดภัย”

**ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความร่วมมือกับสถานประกอบการ สถานศึกษาและชุมชน เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมและการเกษตรเชิงสร้างสรรค์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวพร้อมทั้งปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานสากลและประทับใจนักท่องเที่ยว สนับสนุนการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เพิ่มศักยภาพการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อม โดยการฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก และลำน้ำสาขาและสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะด้วยการใช้นวัตกรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างเมืองให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน โดยการจัดระเบียบการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างมีแบบแผนเหมาะสม และสอดคล้องกับการวางระบบโครงข่ายบริการพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเมือง

### เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความร่วมมือกับสถานประกอบการ สถานศึกษาและชุมชน เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมและการเกษตรเชิงสร้างสรรค์

๑. ผลผลิตของสินค้าที่จัดอยู่ในกลุ่มสินค้าเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มจังหวัดฯ มีเพิ่มมากขึ้น
๒. ศักยภาพแรงงานในกลุ่มจังหวัดฯ ที่สามารถรองรับการผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์มีมากขึ้น
๓. มีการนำเอาประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และสินค้า OTOP มากขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวพร้อมทั้งปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานสากลและประทับใจนักท่องเที่ยว สนับสนุนการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

๑. คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ และลุ่มน้ำเจ้าพระยาและป่าสัก ได้รับการเพิ่มคุณค่าให้เป็นที่ประจักษ์ในกลุ่มนักท่องเที่ยวอย่างชัดเจนและกว้างขวางมากขึ้น
๒. มูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นด้วยทุนทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนบน ๑

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เพิ่มศักยภาพการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อม โดยการฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก และลำน้ำสาขาและสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะด้วยการใช้นวัตกรรม

๑. ระบบนิเวศของ แม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก และลำน้ำสาขามีคุณภาพเพิ่มขึ้น
๒. มลภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นผล พวงจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม ชุมชน และเมืองลดลง
๓. สามารถนำขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาสร้างมูลค่าและนำไปสู่การสร้างรายได้ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างเมืองให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน โดยการจัดระเบียบการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างมีแบบแผนเหมาะสม และสอดคล้องกับการวางระบบโครงข่ายบริการพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเมือง

๑. มีสภาพ “ความเป็นเมือง” ที่น่าอยู่ ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความสะดวกในการเดินทาง

๒. เพิ่มประสิทธิภาพ อำนาจความสะดวก และลดอุปสรรคในการขนส่งผ่านกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งอุตสาหกรรม และแหล่งท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑

### ๑.๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ฉบับทบทวน เดือนกันยายน ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์ “เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ สังคมแห่งความสุข”

พันธกิจ

๑. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม
๓. จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๔. จัดให้มีการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาครวดเร็วและมีคุณภาพ
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด

เป้าประสงค์ในภาพรวมของจังหวัดสระบุรี :

“มูลค่าการค้าการลงทุนอุตสาหกรรมสะอาดเพิ่มขึ้นเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี มีเป้าประสงค์ภาพรวม ดังนี้

๑. การลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาดในจังหวัดเพิ่มขึ้น
๒. ต่างประเทศให้ความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการของจังหวัด
๓. ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง
๔. ประชาชนอยู่ในสังคมปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตและมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วยจำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้ :

๑. ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่

มาตรฐานสากล

๓. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย
๔. เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัด มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**ตัวชี้วัด :** ๑. รายได้จากการส่งเสริมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๕  
๒. รายได้จากการส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๖

**เป้าประสงค์ :** การลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาดในจังหวัดเพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์ :** มีจำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านเศรษฐกิจสู่ความเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
- ๒) พัฒนาระดับศักยภาพด้านการท่องเที่ยวแบบทางเลือกสอดคล้องกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่เอื้อต่อการลงทุนภาคอุตสาหกรรม การค้าและบริการ
- ๔) พัฒนาสภาพแวดล้อมสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล

**ตัวชี้วัด :** ๑. สินค้าและบริการที่ได้รับรองมาตรฐานสินค้าสากลเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕

๒. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นที่ได้รับมาตรฐานชุมชน ๔๐ ผลิตภัณฑ์

**เป้าประสงค์ :** ต่างประเทศให้ความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการของจังหวัด

**กลยุทธ์ :** มีจำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพผลิตผลเกษตรปลอดภัยอาหารปลอดภัย และผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีมาตรฐาน
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาระดับฝีมือแรงงานสอดคล้องกับภาคการผลิตสาขาเป้าหมายเฉพาะ
- ๔) ส่งเสริมการขยายช่องทางการตลาดและการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการที่ทันสมัย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีมุมปัญญาไทย

**ตัวชี้วัด :** ๑. คดีอาชญากรรมและคดียาเสพติด ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๒๕

๒. จำนวนอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญ ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๓๕

๓. ครอบครัวอบอุ่นตามเกณฑ์ที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กำหนด เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘๕

๔. หมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์การจัดระดับหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๙๐

**เป้าประสงค์ :** ประชาชนอยู่ในสังคมปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตและมีความสุข

**กลยุทธ์ :** มีจำนวน ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) ส่งเสริมสังคมแห่งคุณภาพสอดคล้องตามวิถีมุมปัญญาท้องถิ่น
- ๓) เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และดำรงชีวิตแบบพอเพียง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :** เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน

**ตัวชี้วัด :** ๑. ประชากรที่เข้าถึงบริการด้านสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ ๙๕

๒. จำนวนข้อร้องเรียนในการให้บริการที่ลดลง คิดเป็นร้อยละ ๙๐

**เป้าประสงค์ :** ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง  
**กลยุทธ์ :** มีจำนวน ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการบริการสวัสดิการสังคมถ้วนหน้า
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ

#### ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์** “สนับสนุน ตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น พร้อมบูรณาการจัดการร่วมกัน”

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

### ๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตะกุด

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

- เมืองน่าอยู่ ความรู้ทันสมัย ใส่ใจคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นสิทธิพลเมือง

#### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลตะกุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและ บุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

#### ๒.๓. เป้าประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ประชาชนในตำบลตะกุดมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็วและครบวงจรและประชาชนได้รับความพึงพอใจต่องานด้านโครงสร้างพื้นฐานตรงต่อความต้องการอย่างแท้จริง

๑.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีมาตรฐาน

๑.๓ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๑.๔ มุ่งเน้นให้เทศบาลตำบลตะกุดใช้หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

๑.๕ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

#### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ

๔. ระดับความสำเร็จของแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาสามารถกัก เก็บ น้ำได้เพิ่มขึ้น

๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรและการแปรรูปสินค้า

๖. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๗. ร้อยละของจำนวนประชากรมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้น

๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๙. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่ดีมาตรฐานและทั่วถึง

๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา

๑๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์

๑๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการและจำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู

๑๓. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม บริหารการจัดการขยะ สิ่ง ปฏิกูล

๑๔. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๕. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑๖. จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น

๑๗. ระดับความสำเร็จของชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพ

๒. เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง

๓. เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะอาดปลอดภัย ในการอยู่อาศัยและประกอบกิจการในเขตตำบล

๕. ให้ประชาชนมีอาชีพและพึ่งพาตนเองได้

๖. เพื่อให้มีการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. เพื่ออนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. มุ่งเน้นให้เทศบาลตำบลตะกุดใช้หลัก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนา

บุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

๑๐. เพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในเขตตำบล

## ๒.๖ กลยุทธ์

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

และ สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล  
กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมเนียนประเพณีและวัฒนธรรม

#### ท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ชนบทธรรมเนียนประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น  
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม

ประจำถิ่น ชนบทธรรมเนียนประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

#### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีสุขภาพกายใจที่ดี
๓. จัดทาสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนให้มีศักยภาพมากขึ้นในการสร้างชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมและอนุรักษ์การใช้และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า
๘. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียนประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยให้ประชาชนมีความเข้าใจและดำเนินชีวิตตามวิถี

ประชาธิปไตย

๑๑. สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

#### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่าจะมีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม



และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

**การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตะกุดโดยใช้ SWOT ANALYSIS**

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลตะกุด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลตะกุด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลตะกุดในภาพรวมดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลตะกุดเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการงบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก เหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการต่าง ๆ

๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อ ระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก

๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก

๖. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง

๗. มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและชุมชน

๘. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๙. มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

๑๐. มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๑ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลตะกุด

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เทศบาลตำบลตะกุดขาดงบประมาณในด้านงบประมาณที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก
๒. การขยายตัวของเมือง และการลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย
๓. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมจากปริมาณขยะและน้ำเสียที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของเมือง
๔. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสีย ที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๕. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๖. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่
๗. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังจากความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท, มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน, ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น
๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น
๕. เขตพื้นที่ตำบลตะกุดมีเส้นทางคมนาคม สัตว์จรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
๒. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนของท้องที่ตำบลตะกุดอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณสุขสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง แนวโน้มการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์น่าจะชะลอตัว ผู้ประกอบการคงยังรอดูทิศทางของเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก เป็นต้น อาจจะส่งผลกระทบต่ออำนาจซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลตะกุด

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตะกุด มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นไปในทิศทางที่แน่นอน ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสระบุรี อำนาจหน้าที่ของเทศบาลและสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขต เทศบาลฯ ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลตะกุด จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลตะกุด ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลฯ พึงจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๑.๑ สานต่อโครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในเขตเทศบาลทั้งระบบให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกัน เพื่อความสะดวกของประชาชนในการสัญจร และรองรับระบบการคมนาคมขนส่งของภาคอุตสาหกรรม

๑.๒ เร่งดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ พร้อมวางระบบการป้องกันน้ำท่วมภายในเขตเทศบาลอย่างยั่งยืน

๑.๓ สานต่อโครงการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกแหล่งชุมชนของเทศบาล เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๔ เร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงทั้งเขตเทศบาล

#### ๒. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเป็นอีกนโยบายที่เห็นว่าทางเทศบาลจะให้ความสำคัญ เนื่องจากเขตพื้นที่ของเทศบาล เริ่มมีหมู่บ้าน โรงงาน อู่ซ่อมรถยนต์และร้านค้าเข้ามาปลูกสร้างในตำบลตะกุด มากขึ้น จึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกับระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๒.๑ มุ่งเน้นส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีของเมืองให้สวยงาม น่าอยู่อาศัย อย่าง  
ยั่งยืน

๒.๒ มุ่งเน้นพัฒนาเทศบาลตำบลตะกุดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ควบคู่ไปกับความเจริญที่เข้ามา

๒.๓ ส่งเสริมการป้องกันและวางระบบการแก้ไขปัญหาด้านมลพิษด้านต่าง ๆ เช่น น้ำเสีย  
อากาศเสีย มลพิษทางเสียง

๒.๔ ส่งเสริมและดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบล ก่อสร้างสวนสาธารณะ สวนหย่อม  
หรือลานกีฬา ให้ครบถ้วนตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ

๒.๕ มุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้ระบบ  
ไตรภาคี ภายใต้หลักการ “เราอยู่ได้ เขาอยู่ได้”

### ๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน

เป็นนโยบายที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต  
มีอาชีพเสริม ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระ  
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

๑.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้วยการสนับสนุนให้มี  
การจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ

๑.๓ ส่งเสริมให้แต่ละชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสินค้า OTOP สำหรับจำหน่าย  
ให้กับผู้สนใจ

### ๔. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการต่าง ๆ ในอันที่จะส่งผล  
ให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๔.๑ มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ มีความเข้มแข็ง อบอุ่น ห่างไกลยา  
เสพติด

๔.๒ สานต่อเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔.๓ ส่งเสริมให้มีการวางมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน  
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๔.๔ พัฒนาระบบบริหารงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานในเชิงรุก  
ถึงบ้านถึงชุมชนอย่างใกล้ชิด ในการป้องกัน ควบคุมและบำบัดโรค

### ๕. นโยบายด้านการศึกษา

เป็นนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้ง  
การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพและมาตรฐาน  
สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

๕.๒ ส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีจิตสำนึกในเอกลักษณ์และค่านิยม  
ความเป็นไทย สืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย

๕.๓ จัดให้มีสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา เช่น สนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้ง สนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกประเภท แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป

## **๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร**

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานของเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และตอบสนองภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๖.๑ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนวางระบบการ ป้องกันและระงับอัคคีภัยและภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ด้านการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ให้ทั่วถึง และเป็นธรรม

๖.๓ มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและความพึงพอใจ แก่ประชาชนทุกคน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลในลักษณะ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ”

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานของชุมชนเพื่อเป็นแนวร่วมในการ พัฒนาเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ มุ่งเน้นการบริหารงานเทศบาลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการ บ้านเมือง ที่ดี

๖.๗ ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการวางแผน การคิด และการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖.๘ มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การ ดำเนินงานเกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายในเชิงภารกิจของรัฐ

๖.๙ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๐ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเน้นการให้ความช่วยเหลือ การเป็นที่พึ่งของประชาชน และสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ทุกเรื่อง

## **ปัญหา/ความต้องการของประชาชน/ความจำเป็นพื้นฐาน**

จากข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลตะกุด และการสำรวจปัญหา/ความ ต้องการของประชาชน ในการทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งข้อมูลปัญหาความ ต้องการจากการออกหน่วยให้บริการประชาชน เทศบาลเคลื่อนที่ และการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาเทศบาล สามารถสรุป/วิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่
  - ถนนสายหลักเส้นตะกุด-ตลิ่งชัน ไม่กว้างมากพอทำให้การสัญจรไม่สะดวก
  - ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล
  - ปัญหาพื้นผิวถนนชำรุด และไม่ครอบคลุม
  - ปัญหาน้ำท่วมขังเวลามีฝนตกหนักในตำบล
  - ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพการจ่ายน้ำประปาและคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

### ความต้องการของประชาชน

- ให้ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ทำท่อลอดระบายน้ำทิ้ง และวางท่อระบายน้ำทิ้ง
- ปรับปรุงระบบน้ำประปา ให้ไหลแรงขึ้น และให้ใสสะอาด
- เพิ่มแสงสว่างของไฟสาธารณะให้ครอบคลุมทั้งตำบล

### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- การอยู่ติดกับเขตเทศบาลเมือง ทำให้ประชาชนไม่ได้ประกอบอาชีพในพื้นที่
- ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพในตำบลอย่างเข้มแข็ง
- ไม่มีตลาดในการกระจายสินค้าในการรวมกลุ่มอาชีพภายในตำบล
- การมีคนต่างถิ่นเข้ามาทำงานเป็นการชั่วคราว (คนงานก่อสร้าง)
- การขาดความรู้ในเรื่องการเกษตร เทคโนโลยีการเกษตร
- ไม่สามารถปลูกสร้างอาคาร โรงงานอุตสาหกรรม หรือสิ่งก่อสร้างขนาดใหญ่ได้

เนื่องจากขัดกับกฎหมายผังเมือง

### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ฝึกอาชีพ
- ให้ช่วยหาเงินทุนสำรอง หรือแหล่งเงินกู้เพื่อประกอบอาชีพ

### ๓. ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา ได้แก่

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาความเชื่อมั่นของสถานศึกษา ในตำบล
- การให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวก แก่คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหาการมั่วสุม รวมกลุ่มกันของวัยรุ่น และปัญหายาเสพติด

### ความต้องการของประชาชน

- ขอให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุม จุดเสี่ยงในตำบลทุกจุด
- ขอรถฉุกเฉินสำหรับรับ-ส่ง ผู้ป่วยในตำบล
- ขอเครื่องออกกำลังกายและสนามเด็กเล่น และสนามกีฬา
- ขอทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน
- ให้มีการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ เพื่อป้องกันอาชญากรรมในช่วงกลางคืน

### ๔. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร ได้แก่

- ปัญหาความสะดวกในการเดินทางมาติดต่อที่สำนักงานเทศบาล
- การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการอย่างทั่วถึง
- ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

### ความต้องการของประชาชน

- อยากให้มีรถประจำทางวิ่งผ่านถนนสายหลัก เพื่อเดินทางไปติดต่อเทศบาลได้สะดวก
- ขอติดตั้งระบบเสียงตามสายให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- อยากให้นำปัญหาความต้องการจากการประชุม ไปดำเนินการให้แล้วเสร็จทุกเรื่อง
- ขอติดตั้งอินเทอร์เน็ตสาธารณะ (free wifi)

### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ปัญหาด้านการรักษาความสะอาด สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
- ปัญหาการกำจัดน้ำเสีย น้ำทิ้งลงสู่แม่น้ำป่าสัก
- ปัญหาด้านกลิ่น หรือควันจากโรงงานอุตสาหกรรม

### ความต้องการของประชาชน

- ควรมีมาตรฐานควบคุม หรือใช้กฎหมายบังคับอย่างเข้มงวดกับหน่วยงานที่สร้างปัญหาทางมลพิษ หรือสภาพแวดล้อม
- ขอให้จัดถังขยะให้เพียงพอ กับประชาชนโดยเฉพาะหมู่บ้านที่สร้างใหม่
- ให้มีการนำขยะไปกำจัดทุกวัน ไม่ให้มีการตกค้างเนื่องจากอาจเกิดปัญหาด้านกลิ่นและเป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรค

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตะกุด

เทศบาลตำบลตะกุด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งเป็นด้านที่สำคัญ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. เทศบาล มีพื้นที่ในรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง ทำให้การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถทำได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ตำบล มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านจึงไม่ขาดแคลนในการผลิต น้ำประปาหมู่บ้าน</p> <p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. มีการสร้างศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ในตำบล ตะกุด ซึ่งจะช่วยให้มีการพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานใน เขตพื้นที่เพื่อความเหมาะสม</p> <p>๒. มีถนนเลี่ยงเมืองตัดผ่าน ทำให้การคมนาคมขนส่ง มีความ สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๓. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท.มีอำนาจในการจัดระบบ บริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ไม่เพียงพอต่อ ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน</p> <p>๒. บุคลากรที่มีอยู่ ยังขาดทักษะ ความชำนาญในการวางแผน หรือความรู้ในเชิงเทคนิคในแต่ละด้านของโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓. งบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ</p> <p><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยาก เนื่องจาก ติดขัดในข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายผังเมืองรวม</p> <p>๒. การบริการสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการ ขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. การวางผังเมืองรวมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน</p>

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. ประชาชนในตำบลมีความตื่นตัวและตระหนักให้ ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพและคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ตำบลอยู่ใกล้เขตชุมชนเมืองจึงเข้าถึงการบริการ ด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตได้ทั่วถึง</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาลยังขาดอัตรากำลังที่รับผิดชอบด้านการ สังคมสงเคราะห์</p> <p>๒. มีงบประมาณในด้านส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตไม่ เพียงพอต่อภารกิจที่จะดำเนินการ</p> <p>๓. ผู้มีอำนาจยังให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานมากกว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>



โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน</p> <p>๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบท.มีอำนาจหน้าที่ในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. การภารกิจถ่ายโอนด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตยังมีชัดเจน เช่นด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. ไม่มีพื้นที่สำหรับจัดให้เป็นที่สาธารณประโยชน์สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม</p> <p>๓. ผู้นำชุมชน ยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือสนใจให้ข้อมูล เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลอย่างแท้จริง</p>

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	
<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. เทศบาล มีพื้นที่ในรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงทำให้การควบคุม ดูแล สามารถทำได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ตำบล อยู่ใกล้ชุมชนเมืองใกล้สถานีตำรวจ ใกล้หน่วยงานทหาร จึงทำให้ปัญหาการก่อความไม่สงบหรือปัญหาอาชญากรรมมีน้อย หรือไม่รุนแรง</p> <p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. ส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการดูแล ควบคุม รักษาความสงบเรียบร้อย ให้ความสำคัญในการตรวจตราในพื้นที่ และด้านการข่าวในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบท.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว</p> <p>๒. มีงบประมาณจำกัดในการปรับปรุงและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน</p> <p>๓. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ อบท.ในเรื่องดังกล่าว</p> <p><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. การเข้ามาของแรงงานต่างถิ่น/ต่างด้าว เป็นจำนวนมากและยังขาดการควบคุมที่เป็นระบบ</p> <p>๒. ผู้นำชุมชน หรือประชาชน ในพื้นที่ยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือสนใจให้ข้อมูล สอดส่องดูแลเป็นหูเป็นตาในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	
<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. เทศบาล มีโครงการ/แผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอ</p> <p>๒. ตำบลตะกุด มีถนนเลียบเมืองตัดผ่าน ทำให้การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก รวดเร็ว</p> <p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. จังหวัดมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน</p> <p>๒. พื้นที่ตำบล มีโอกาสที่จะมีความเจริญในด้านการลงทุนเนื่องจากมีศูนย์ราชการจังหวัดตั้งอยู่ และมีแนวโน้มจะเป็นจุดจอดของสถานีรถไฟความเร็วสูง</p> <p>๓. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท.มีอำนาจหน้าที่เอื้อต่อการดำเนินงาน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว</p> <p>๒. พื้นที่ในตำบล ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความโดดเด่นชัดเจน นอกจากวัด</p> <p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. การลงทุน การก่อสร้างในภาคอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านผังเมืองรวมในพื้นที่</p> <p>๒. แรงงานที่มีฝีมือ ไปประกอบอาชีพนอกเขตพื้นที่เนื่องจากในเขตพื้นที่ไม่มีโรงงาน บริษัท ห้างร้าน ที่รองรับการทำงานมากเพียงพอ</p>

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ

<b>การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT)</b> <b>ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>	
<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. ภายในตำบลมีพื้นที่ที่เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย ทำให้การควบคุม ดูแลทำได้ทั่วถึง</p> <p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. รัฐบาลส่งเสริมและถือเป็นนโยบายหลักในการแก้ไขปัญหาด้านขยะมูลฝอย และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว</p> <p>๒. เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมสนับสนุนภารกิจดังกล่าวอย่างทั่วถึง</p> <p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. พื้นที่ตำบลอยู่ใกล้เขตเทศบาลเมือง จึงทำให้เกิดผลกระทบด้านมลพิษ ฝุ่นละอองและน้ำเสีย</p> <p>๒. ประชาชนยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วม เนื่องจากวัยแรงงานไปทำงานนอกเขตพื้นที่</p> <p>๓. การขยายตัวด้านความเจริญทางการคมนาคม และศูนย์ราชการจังหวัด ทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมตามมามากขึ้น</p>

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. ภายในตำบลไม่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ประเพณีหรือวัฒนธรรม จึงไม่เกิดปัญหาภายใน</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว</p> <p>๒. เทศบาล มีงบประมาณในแต่ละปี ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมภารกิจให้ทั่วถึง และเป็นที่ยึดงักโดยแพร่หลาย</p> <p>๓. ภายในตำบลยังไม่มี การสืบค้น หรือรวบรวมข้อมูลด้านศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. จังหวัดมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ รักษาศิลปะ วัฒนธรรมในแต่ละชุมชนไว้</p> <p>๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. ปัญหาการทักท้วงด้านการเบิกจ่ายงบประมาณจากการจัดโครงการส่งเสริมภารกิจดังกล่าว ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งทำให้การใช้งบประมาณส่งเสริมทำได้ไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. วัฒนธรรมตะวันตก ได้แพร่หลายเข้ามาผ่านสื่อต่างๆ เช่น ทีวี วิทยุ สื่อ social media ทำให้เยาวชนคนรุ่นใหม่ ไม่สนใจในเรื่องศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

<b>การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT)</b> <b>ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ อปท.</b>	
<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>๑. ตำบลอยู่ใกล้ชุมชนเมือง ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์กิจกรรมต่างๆ ทำได้ได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรในระดับบริหาร ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยกันวางแผน และปฏิบัติราชการให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายของจังหวัด รวมทั้งนโยบายของเทศบาลเอง</p> <p>๒. ยังมีการขัดแย้งด้านความคิด นโยบายการพัฒนาเทศบาลในบางด้าน จากการเป็นคู่แข่งทางการเมือง</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>๑. เมืองศรีนครที่แต่งตั้งตามกฎหมาย เป็นผู้ช่วยในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และตรงตามนโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง</p> <p>๒. ปัจจุบัน มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในหลายทาง เพื่อให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>๑. นโยบายจากบนลงล่าง บางเรื่องเป็นเรื่องที่ยังเกินศักยภาพของท้องถิ่น</p> <p>๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ เพื่อทักท้วงหรือเรียกร้องในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จากการปฏิบัติราชการของข้าราชการ</p> <p>๓. ยังมีช่องว่างของกฎหมายในบางเรื่อง ที่ทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม หรือไม่โปร่งใส ในการปฏิบัติงานของราชการ</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลตะกุด ได้วิเคราะห์จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ตามข้อ ๕ แล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบล ตะกุด จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อ
๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องและประสานกับอำเภอ จังหวัด

### ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น เทศบาลตำบลตะกุด ได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา
- (๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลตะกุด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ตะกุด) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลตะกุด จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ พนักงานครูเทศบาล ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบดังกล่าวต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตะกุด ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลตะกุด จึงกำหนดภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลตะกุด จำนวน ๕ กอง ๑ หน่วยงาน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ไว้ดังนี้

๑) **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

#### ๑.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัด เทศบาล
- (๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๕) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

#### ๑.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๑.๖ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การส่งเสริมกีฬา

๑.๗ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

**๒) กองคลัง** กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆการควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล



๓) กองช่าง กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและงานซ่อม บำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่น ๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา

๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การควบคุมอาคาร
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเมือง

๓.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ

๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัด เทศบาล
- (๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔) **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๔.๑ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

๔.๒ **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๔.๓ **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบรถ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

๔.๔ **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๔.๕ **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕) **กองการศึกษา** กองการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๗.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานธุรการและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> </ul>	<p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p> <p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p> <p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul>	<p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานประปา</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> </ul>	<p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p> <p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริการรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> </ul>	<p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p> <p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p> <p>* เปลี่ยนชื่อสายงาน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	* เปลี่ยนชื่อสายงาน
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตะกุด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า แล้ว โดยพิจารณาจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตะกุด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตะกุด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลึง	กรอบอัตรากำลึงตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุใหม่ ๑ ก.ค. ๖๕
๘	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุใหม่ ๑ ก.ค. ๖๕
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
<b>กองคลัง (๐๔)</b>										
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๒๕	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง (๐๕)</b>										
๓๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างร้องขอให้ กสธ.สรรหา	
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๓๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ ก.กลางสรรหา ว่างเมื่อ ๔ เม.ย. ๖๕
๔๐	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ ก.กลางสรรหา ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๑
๔๕	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ร้องขอให้ ก.กลางสรรหา
	รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-	



9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังกำหนดตำแหน่งใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (01)	กลาง	1	1	659,520	84,000	1	1	1	-	-	-	-	21,240	21,960	-	680,760	702,720	54,960	
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	-	13,080	13,200	-	442,320	455,520	35,770	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)	
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)	
5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)	
7	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	-	9,360	9,120	-	190,080	199,200	15,060	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)	
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	-	9,360	9,120	-	190,080	199,200	15,060	
10	นักสังคมสงเคราะห์ ลูกจ้างประจำ	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
11	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง		1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,880	8,640	252,120	261,000	271,200	(20,360)	
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	252,480	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	262,680	273,240	284,280	(21,040)	
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	260,760	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,920	11,400	271,200	282,120	293,520	(21,730)	
14	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	225,840	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	234,960	244,440	254,280	(18,820)	
15	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	225,840	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	234,960	244,440	254,280	(18,820)	
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,320	10,680	255,120	265,440	276,120	(20,440)	

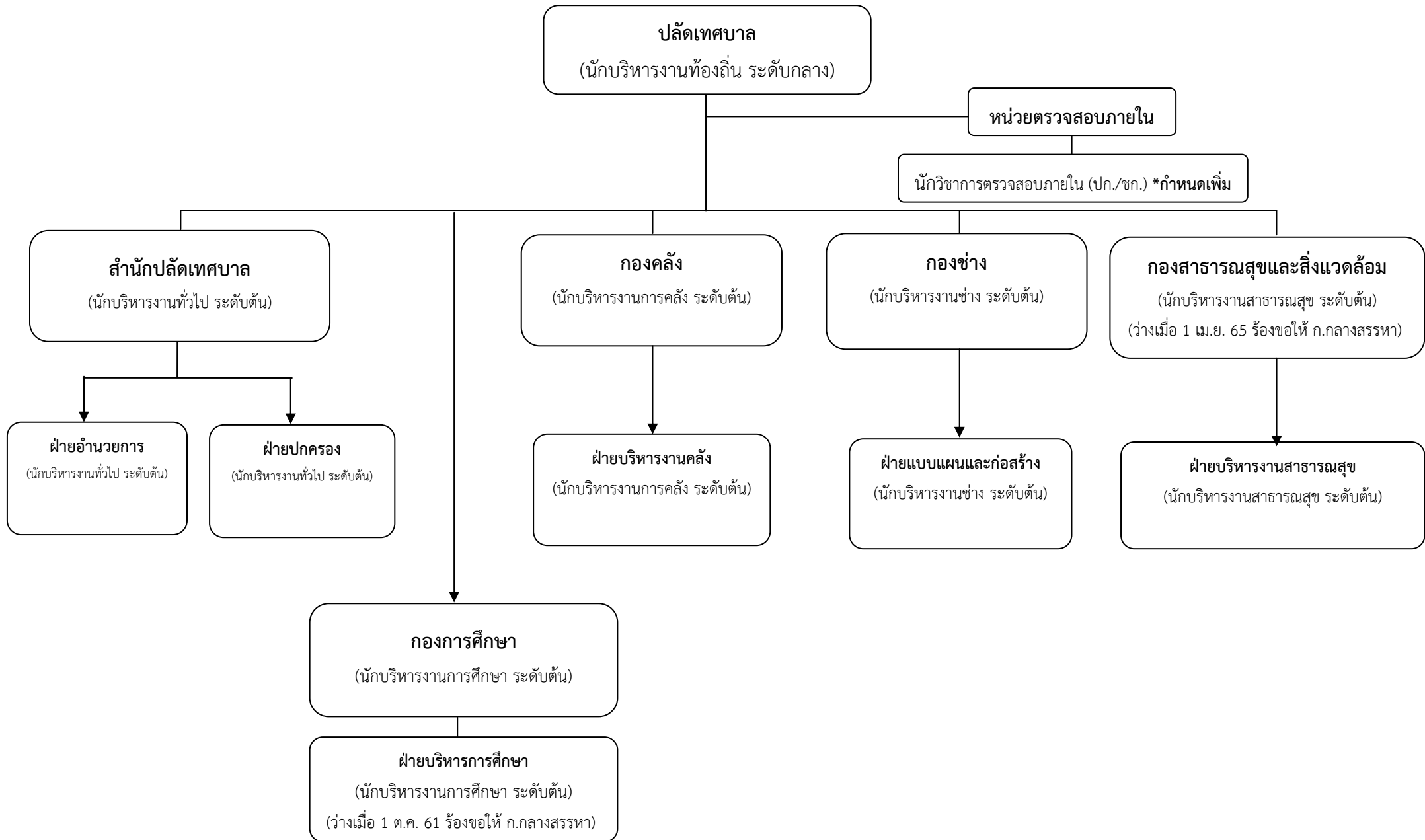


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
34	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)	
35	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	299,640	18,000	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360	(24,970)	
36	นายช่างโยธา พนักงานจ้าง	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
37	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	248,040	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,800	258,000	268,320	279,120	(20,670)	
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	151,800	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	(12,650)	
39	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)	
40	พนักงานขับรถยนต์		1	1	167,160	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,880	180,840	188,160	(13,930)	
41	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
42	คนงาน		-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
43	คนงาน		-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																				
44	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
45	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
46	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้าง	ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)	
47	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	224,760	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,840	233,760	243,120	252,960	(18,730)	
48	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	187,200	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</b>																				
49	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,440	-	402,720	792,120	32,450	
50	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	

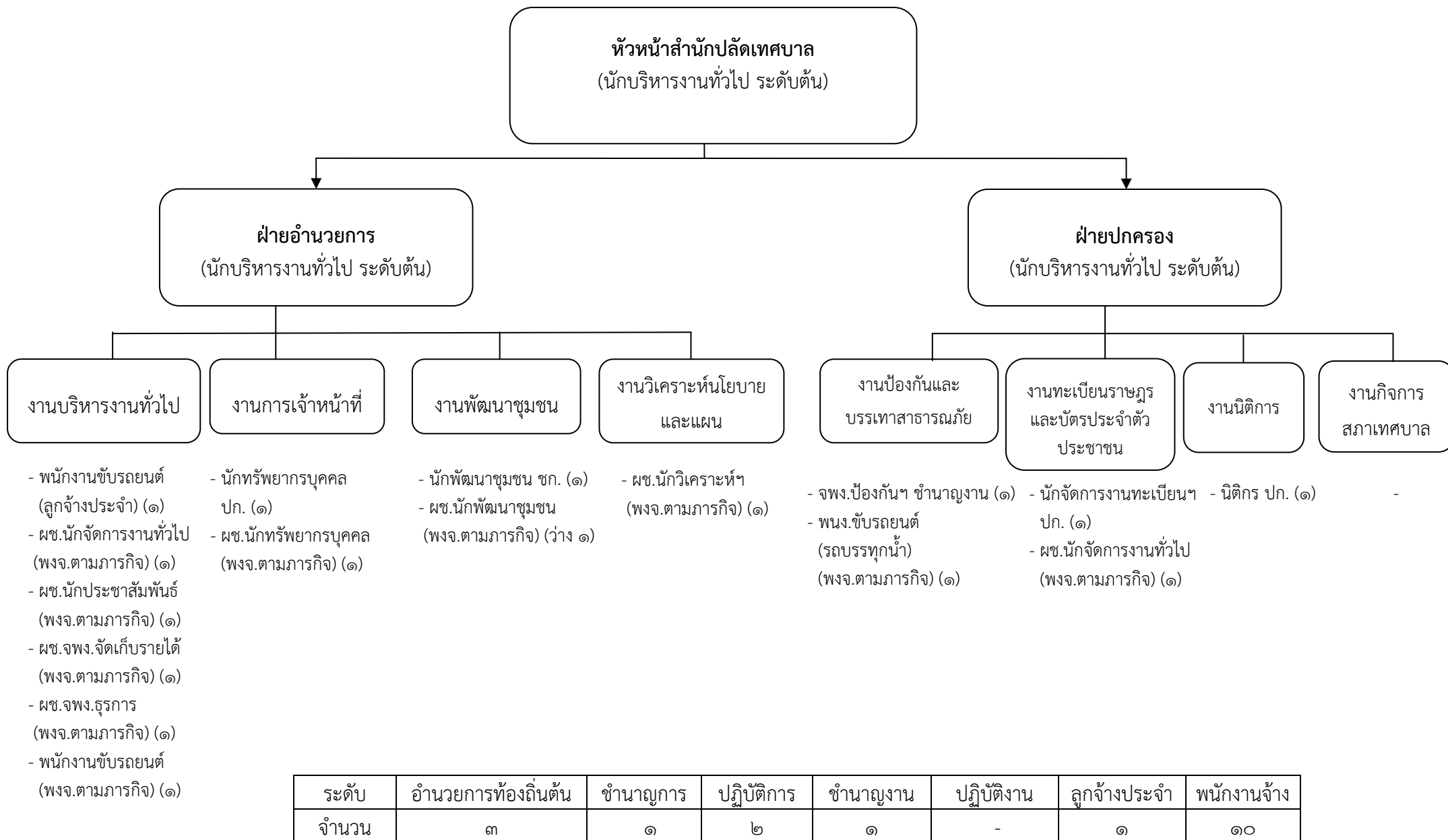
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	งบท้องถิ่น
52	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	189,600	11,376	12,060	342,360	354,840	367,320	ว่างเต็ม
53	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	229,080	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	238,320	247,920	257,880	(19,090)
54	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเต็ม
(5)	รวม		51	43	12,572,700	402,000	49	49	49	-	-5	-	915,040	470,096	483,396	12,016,892	14,323,180	15,177,836	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,802,534	2,148,477	2,276,675	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,819,426	16,471,657	17,454,511	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															29.25	32.35	33.51	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลตะกุด

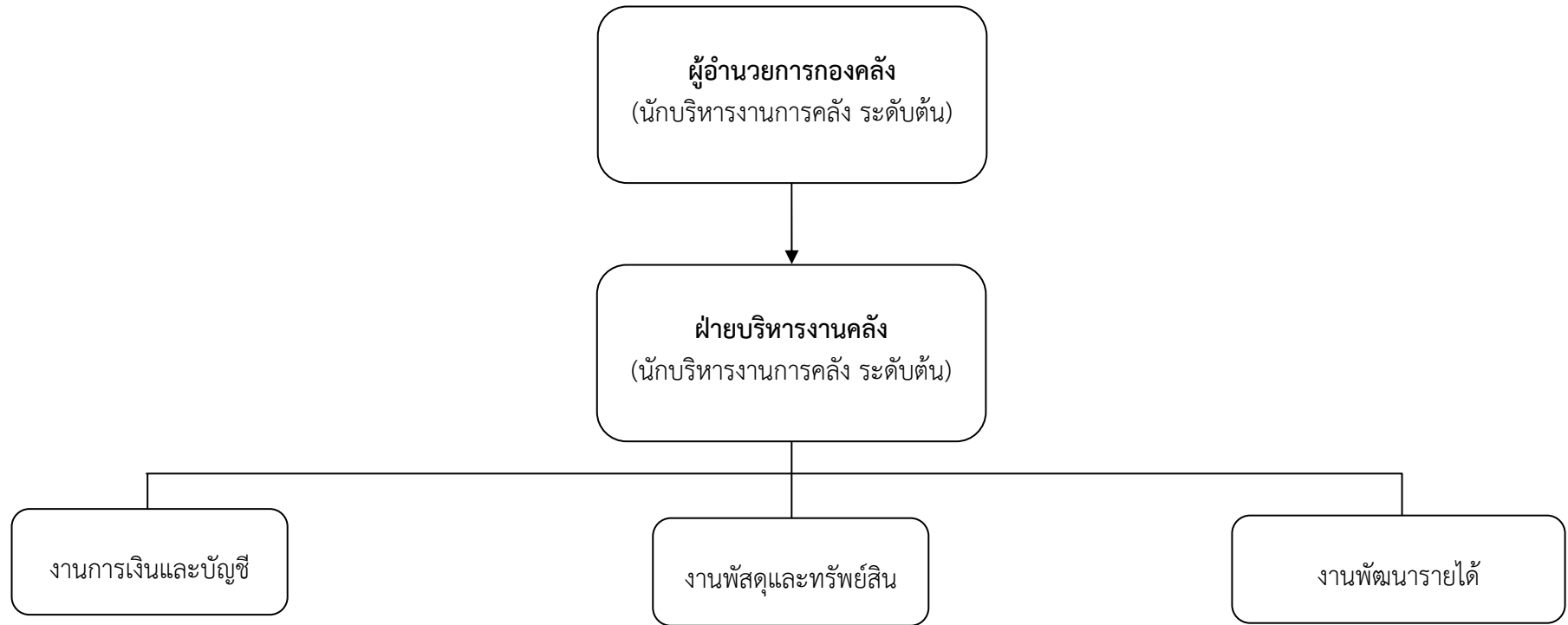


## โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๓	๑	๒	๑	-	๑	๑๐

## โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



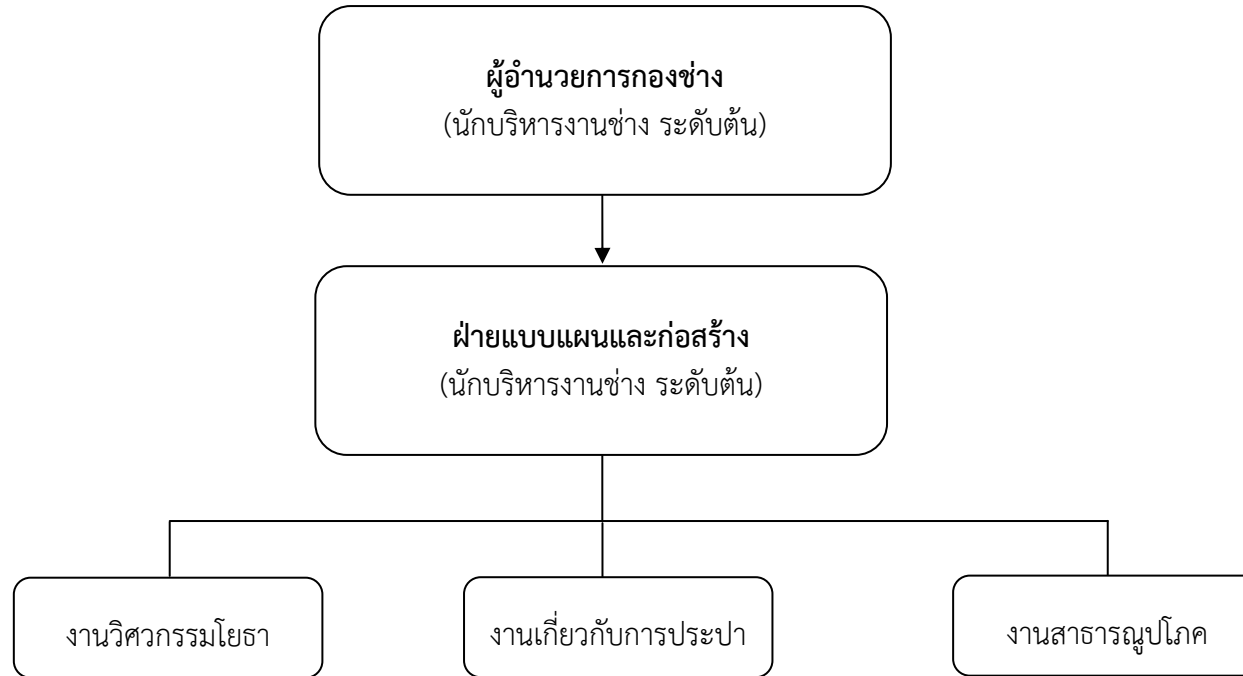
- นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผช.นักวิชาการคลัง (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)
- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)
- คนงาน (พงจ.ทั่วไป) (๑)

- จพง.จัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	๑	๕

## โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



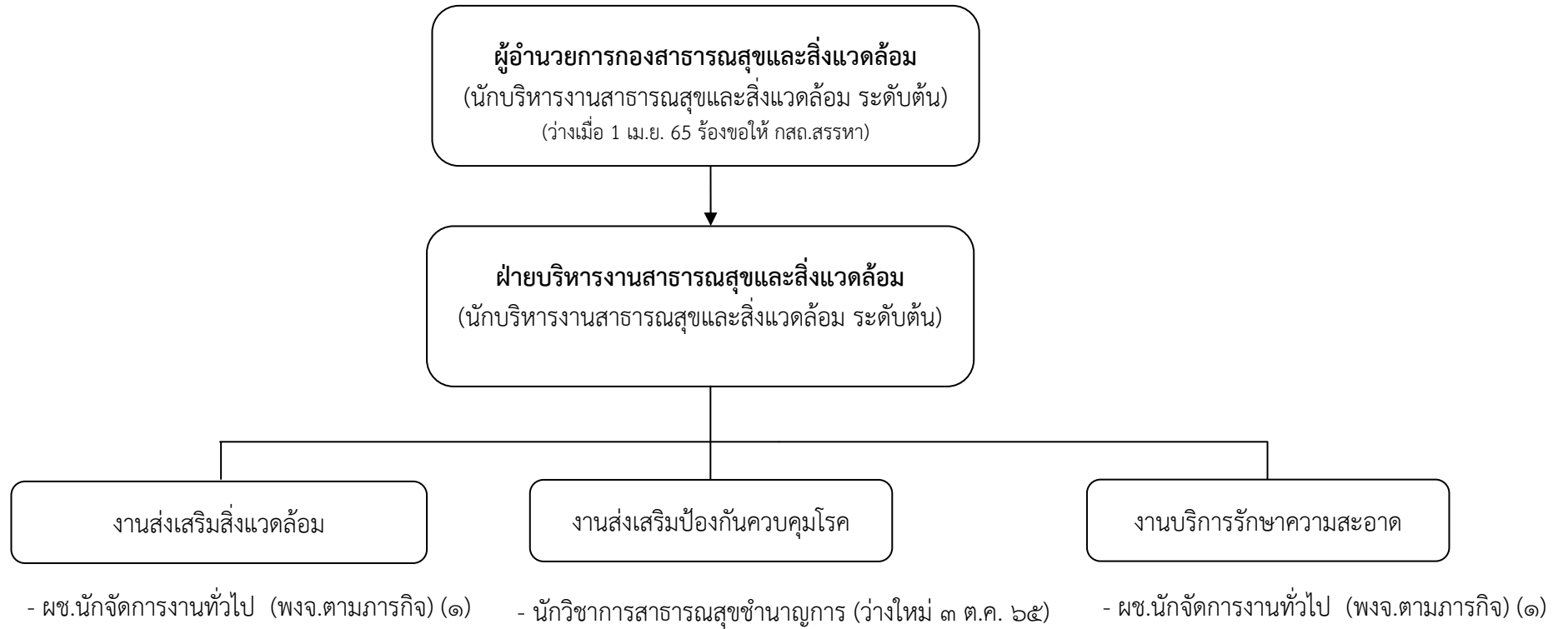
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (กสธ.สรรหา)  
 - ผช.นายช่างเขียนแบบ (พงจ.ตามภารกิจ) (ว่าง)
- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)  
 - พนักงานขับรถยนต์ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)  
 - คนงาน (พงจ.ทั่วไป) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)  
 - คนงาน (พงจ.ทั่วไป) (๒)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๖





## โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>พนักงานเทศบาล</b>											
๑	นางสังจาภรณ์ บุษผาสวรรณ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๒๗,๕๒๐
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>											
๒	นางสาวฉันทชนก แก่นจันทร์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	นางสาวชญัญญา นุช วัดเมือง	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๔	นางสงกรานต์ จินบัว	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๕	นางบุญญาพร ศิริบุญ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นางมาลินี บำรุงญาติ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๗	นางสาวรุปนีย์ เวกอรุณ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นายพนตล เพียรพิทยากุล	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๙	นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๐	นายประจวบ คงสมปราษฎ์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	<b>พนักงานจ้าง สำนักปลัดเทศบาล</b> นางสาวกิติกา จันทร์ขำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๒,๔๘๐ (๒๑,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๘๐
๑๒	นางพัฒนาวี เทียงธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารทั่วไปและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารทั่วไปและแผน	-	๒๖๐,๗๖๐ (๒๑,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๐,๗๖๐
๑๓	นางเบญจมาภรณ์ ผาภิการ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๘๔๐
๑๔	นางฐิตินันท์ ประภาสโนบล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๘๔๐
๑๕	นางสาวพรรณอร แรกชั้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๑๖	นางสาววิไลลักษณ์ ฤทธิพิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๕,๐๐๐ (๒๑,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๐๐๐
๑๗	นางวันวิสาข์ มหากุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๑๘	นางทิพวรรณ สাত্রโสภา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๐,๖๔๐
๑๙	นายประชุม สมัครการณ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๒๐	นายอุเทน แซ่ตั้ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรพบุรุษ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรพบุรุษ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>พนักงานเทศบาล</b>												
<b>กองคลัง</b>												
๒๑	นางสมสุข ฐานะวร	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๒	นางนพมาศ อิมโษษฐ์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๗,๘๘๐
๒๓	นางชัญชฎา ชะเอมเทศ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๘๒,๒๔๐ (๒๓,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๒๔๐
๒๔	นางนัยนา วีรติ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๒๕	นางวรรณลักษณ์ คณานุกุล	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
<b>กองคลัง</b>												
๒๖	นางจินตนา รางแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๕๘,๗๒๐ (๒๑,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๗๒๐
๒๗	นางพัสสรณ์ กุลกิจจรัสชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๓๐,๒๘๐ (๑๙,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๒๘๐
๒๘	นางสาวนันทน์ภัส สีทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๘๔๐
๒๙	นางสาวชนิดา อุดมแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๐	นางสาวธัญชนก อุดมมะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>พนักงานเทศบาล</b>											
	<b>กองช่าง</b>											
๓๑	นายเฉลิมพล ศรีทอง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓๒	นายสุพทร สุนะเทพ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๓๓	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
	<b>กองช่าง</b>											
๓๔	นายชัยเดช ศรีทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๘,๐๔๐ (๒๐,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๐๔๐
๓๕	นางสาวปิยวรรณ สาตรีโสภ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๓๖	นางสาวพันธุกานต์ ศิริพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๓๗	นายไชยา พลฤกษ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๑๖๐ (๑๓,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๑๖๐
๓๘	นายจักร์ฤกษ์ เพ็ชรสิงห์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุข</b>											
๓๙	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>พนักงานเทศบาล</b>												
๔๐	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๑	นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
<b>พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข</b>												
๔๒	นางสาวณัฐิตา แรกขึ้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐
๔๓	นางสาวเกศินี เกตุเยี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
<b>กองการศึกษา</b>												
๔๔	นางสาวนงคิณุช ไชยสร	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๔๕	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๖	นางสาวสุพรรณิ เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๒	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๗	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๙๐-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข</b>												
๔๘	นางสุทธิโฉม มูลพิมพ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๙,๐๘๐ (๑๙,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๙,๐๘๐
๔๙	-	-	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)