



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลตะกุด

อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



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

ตามมติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลตะกุด ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เทศบาลตำบลตะกุดจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังมีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น	๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลตะกุดมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตะกุด ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลตะกุด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะกุด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะกุด โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตะกุด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลตะกุด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตะกุดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ 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 ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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 นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลตะกุดมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านมีเนื้อที่ทั้งหมด ๘.๖๖ ตารางกิโลเมตร (ประมาณ ๕,๒๐๐ ไร่)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

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

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินของตำบลตะกุดเป็นดินร่วนปนทราย ลักษณะดินมีความอุดมสมบูรณ์ระบายน้ำได้ดี

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 การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลตะกุด 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 ๒ บ้านตะกุด บางส่วน

หมู่ที่ ๕ บ้านกล้วย ทั้งหมู่บ้าน

หมู่ที่ ๖ บ้านกล้วย ทั้งหมู่บ้าน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	ปี ๒๕๖๖	หน่วย
ประชากรชาย	๒,๓๕๗	(คน)
ประชากรหญิง	๒,๔๘๒	(คน)
รวมประชากร	๔,๘๓๙	(คน)
บ้าน	๒,๓๕๘	(หลังคาเรือน)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถานศึกษา	จำนวน
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด	๑ แห่ง
- จำนวนครู	๑ คน
- จำนวนผู้ดูแลเด็ก	๒ คน
- จำนวนนักเรียน	๓๘ คน
๒. โรงเรียนวัดบ้านกล้วย	๑ แห่ง
- จำนวนครู	๗ คน
- จำนวนนักเรียน	๘๒ 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 ปฏิบัติการ | ๑ | คน |

๔.๓ อาชญากรรม

๔.๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

➤ พาหนะและครุภัณฑ์ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- | | | | |
|---------------------------|-------|---|---------|
| ๑) รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | จำนวน | ๑ | คัน |
| ๒) รถกระเช้า | จำนวน | ๑ | คัน |
| ๓) เรือท้องแบน | จำนวน | ๑ | ลำ |
| ๔) เรือไฟเบอร์ | จำนวน | ๑ | ลำ |
| ๕) สุนัขเคลื่อนที่ | จำนวน | ๔ | ห้อง |
| ๖) เครื่องสูบน้ำ | จำนวน | ๒ | เครื่อง |
| ๗) 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 ผู้ป่วยเอดส์ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ ให้แก่ ผู้สูงอายุ จำนวน ๖๕๗ คน คนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ตามโครงการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ คนพิการทุพพลภาพหรือ ๑๑๔ 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	๕๖๙
๒	ประปาเทศบาลตำบลตะกุด	
	- หมู่ที่ ๑	๑๓๓
	- หมู่ที่ ๒	๕๑๐
	- หมู่ที่ ๓	๖๖
	- หมู่ที่ ๕	๓๗๙
	- หมู่ที่ ๖	๖๗๘

๕.๔ โทรศัพท์

โทรศัพท์สำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด จำนวน ๓ เลขหมาย คือ

๑. โทรศัพท์ ๐-๓๖๒-๐๐๗-๙๔ ๒.โทรสาร ๐-๓๖๓-๔๐๖-๓๖

๓.สายด่วน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๐-๓๖๓๔-๐๐๕๐

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

จำนวนครัวเรือนเกษตรกร ๔๔ ครัวเรือน

เนื้อที่เพาะปลูกทั้งหมด ๘๗ ไร่ ๓ งาน

หมายเหตุ ที่มา เกษตรอำเภอมืองสระบุรี (ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๕)

๖.๒ การประมง

เลี้ยงปลาในกระชัง จำนวน ๔ ครัว

๖.๓ การปศุสัตว์

-

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม/ที่พัก	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	จำนวน	๕	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 หวาย ซีเมนต์ หรือวัตถุที่คล้ายคลึง
๒.	อุ้งเสนห์ยนต์	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๓.	หจก.สระบุรีโสภาก๊าซ	กิจการเกี่ยวกับปิโตรเลียมถ่านหิน สารเคมี
๔.	หจก.โสภาก๊าซรถยนต์	กิจการเกี่ยวกับปิโตรเลียมถ่านหิน สารเคมี
๕.	บริษัท พงษ์ศิริคอนกรีต จำกัด	กิจการเกี่ยวกับหิน ดิน หวาย ซีเมนต์
๖.	อุ้งบ้านกล้วยคาร์แคร์	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๗.	อุ้งรรณาสอร์วิส	กิจการเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล
๘.	บริษัท ศุภณัฐคอนกรีต จำกัด	กิจการเกี่ยวกับหิน ดิน หวาย ซีเมนต์ หรือวัตถุที่คล้ายคลึง
๙.	อุ้งพินิจยนต์	การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักร ซึ่งมีได้บริการหรือจำหน่ายและในการประกอบธุรกิจนั้นมีการซ่อมหรือปรับปรุงยานยนต์เครื่องจักรหรือเครื่องกลดังกล่าว
๑๐.	โรงแรมสระบุรีการ์เด็นท์	กิจการเกี่ยวกับการบริการ
๑๑.	โรงแรมไทไท รีสอร์ท	กิจการเกี่ยวกับการบริการ
๑๒.	บมจ.โฮมโปรดิกส์ เซ็นเตอร์	กิจการเกี่ยวกับการเกษตร กิจการที่เกี่ยวกับปิโตรเลียม ถ่านหิน สารเคมี กิจการอื่น ๆ
๑๓.	บริษัท อริยสิน จำกัด	กิจการเกี่ยวกับผลิตยางมะตอย
๑๔.	บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส	กิจการเกี่ยวกับเสาส่งสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่
๑๕.	บริษัท ทรมูฟ 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	วัดสะตือ	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 ๑๔๐ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๒๗๑ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๙ คน เพศหญิง จำนวน ๑๓๒ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

การเมืองการปกครอง

นายวัลลพ แสงทับทิม	ผู้ใหญ่บ้าน
นางสุนันทา สารีรอด	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายบุญลือ เพ็ชรสิงห์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๒ บ้านตะกุด

เนื้อที่ทั้งหมด ๙๖๖ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๕๑๗ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๙๖๕ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๔๘๙ คน เพศหญิง จำนวน ๔๗๖ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

การเมืองการปกครอง

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

หมู่ที่ ๓ บ้านท่าจั่ว

เนื้อที่ทั้งหมด ๓๔๗ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๖๖ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๕๖ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๗๘ คน เพศหญิง จำนวน ๗๘ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

การเมืองการปกครอง

นายเกตุมณี เกตุพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน
นางเรลย์ คัสกุล	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสิน นุตคำแหง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง

เนื้อที่ทั้งหมด ๒๕๐ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๕๗๒ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๒๑๘ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๕๗๔ คน เพศหญิง จำนวน ๖๔๔ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทำนาและเลี้ยงสัตว์บางส่วน มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน

การเมืองการปกครอง

นายวิทยา จิยังเรืองรุ่ง	กำนันตำบลตะกุด
นายธัญญ์จามร วรวงษาพิทักษ์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาวกุลจิรา คำยัง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๕ บ้านกล้วย

เนื้อที่ทั้งหมด ๓๕๐ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓๗๙ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๕๒๔ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๒๕๕ คน เพศหญิง จำนวน ๒๖๙ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทำนาและเลี้ยงสัตว์บางส่วน มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน

การเมืองการปกครอง

นางอัจฉรา	อ่วมเอี่ยม	ผู้ใหญ่บ้าน
นางมณีนันท์	มัคพาล	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายปรีดา	กล้วยน้อย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๖ บ้านกล้วย

เนื้อที่ทั้งหมด ๗๒๒ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๖๘๑ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๖๙๖ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๘๑๔ คน เพศหญิง จำนวน ๘๘๒ คน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่ทำการเกษตร เพาะปลูกพืชผักสวนครัวและผลไม้ยืนต้น และพื้นที่ปลูกบ้านเรือนพักอาศัย

การเมืองการปกครอง

นายชัชวาล	ชาญเดช	ผู้ใหญ่บ้าน
นายภูริพัฒน์	โพธิ์ศรี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาววรารณณ์	มารีน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายทรงเกียรติ	แนบสนิท	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

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภาษาไทยกลาง ,ภาษาอีสาน ,ภาษายวน

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- งานไม้แกะสลักนกคุ้ม

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

- บึงตะกุด หมู่ ๑,๒,๓
- แม่น้ำป่าสัก
- บ่อรอนาง 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 ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

๒. **คณะผู้บริหาร** ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย นายกเทศมนตรีได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตำบลตะกุด ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง และนายกเทศมนตรี เป็นผู้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน ที่ปริญญานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี โดยปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล

โครงสร้างส่วนการบริหารงานของเทศบาล

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิมรวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของการพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”** ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า ทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.๒.๑.๑ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ลดความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๑.๒.๑.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและเน้น

คุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๑.๒.๑.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่นคง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างเป็นธรรม

๑.๒.๑.๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายและเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๑.๒.๑.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

๑.๒.๒ หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด หมายเหตุการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับและสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่

สำคัญของภูมิภาค

หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การ
พัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนภาพ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับ เป้าหมายหลัก



๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) หรือ SDGs

“เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆด้านอย่างสมดุล บนพื้นฐานของ
ทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทร
เคารพซึ่งกันและกันเพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม

เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ ๒ ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและ
ส่งเสริมการเกษตรที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่าให้คนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับคน
ในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม
และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ ๖ สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและสุขาภิบาลให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพ
พร้อมใช้สำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพและการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อการต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรทะเลและทรัพยากรทางทะเล อย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืนจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข และครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ เป็นฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง

เป้าหมาย

๑. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคกลางขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคกลางลดลง

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๑.๔.๒ ยุทธศาสตร์การ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
(จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง)

วิสัยทัศน์ “ลุ่มน้ำแห่งประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างฐานการผลิตสินค้าเกษตร อาหารเพื่อสุขภาพมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. ยกระดับและสร้างผู้ประกอบการใหม่ให้มีศักยภาพด้วยเทคโนโลยี/นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเพื่อสุขภาพด้วยเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรและอาหารเพื่อสุขภาพด้วยเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
มูลค่าสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น	อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรของกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
	รายได้สุทธิจากภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น (บาท/ครัวเรือน)
	กำไรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด แบบปริมาณลูกโซ่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา :

๑. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

๒. พัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเพื่อสุขภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรแปรรูปวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดห่วงโซ่มูลค่าด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ **ยกระดับการท่องเที่ยวมูลค่าสูงด้วยเทคโนโลยี**
และนวัตกรรมบนพื้นฐานของการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เชิงนิเวศน์ เชิงสุขภาพ เชิงกีฬา และแหล่งท่องเที่ยวชุมชน ให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยและรองรับการท่องเที่ยวสีเขียว
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงโลก
๓. พัฒนาและยกระดับสินค้าอาหารท้องถิ่นและสมุนไพร ผลิตภัณฑ์ชุมชน และธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างศักยภาพการแข่งขันทางการตลาดภายในและต่างประเทศ
๔. สร้างสรรค์คุณค่าด้านการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดอย่างมีส่วนร่วม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ความสามารถในการแข่งขันด้านท่องเที่ยวสูงขึ้น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว (ร้อยละ)
	ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อหัวเพิ่มขึ้น (บาท/คน/วัน)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เชิงนิเวศน์ เชิงสุขภาพ เชิงกีฬา และแหล่งท่องเที่ยวชุมชน ตามมาตรฐานและความปลอดภัย ด้วยหลัก Universal Design และรองรับการท่องเที่ยวสีเขียว
๒. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพในการแข่งขันและบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวด้วยเทคโนโลยี ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
๓. เพิ่มผลผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ สินค้าอาหารท้องถิ่นและสมุนไพร ผลิตภัณฑ์ชุมชน ธุรกิจบริการ ให้ได้มาตรฐานทางการตลาดภายในและต่างประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๔. ส่งเสริมการตลาดด้านการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ **เพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต**

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานที่เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
กำลังคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	อัตราการขยายตัวผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
ภาคขนส่ง และโลจิสติกส์มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดทั้งหมดเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยเพื่อสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นและยกระดับทักษะเดิมรองรับอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการให้มีคุณภาพดีตามเกณฑ์มาตรฐานแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
มลพิษทางอากาศลดลง	สัดส่วนจำนวนวันที่มีคุณภาพอากาศในเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
การบริหารจัดการน้ำในเขตลุ่มน้ำเจ้าพระยา/ป่าสักสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความสมดุลและยั่งยืน	สัดส่วนพื้นที่ประสบอุทกภัยและภัยแล้งลดลง (ร้อยละ) ค่าดัชนีคุณภาพน้ำ (WQI) ของแม่น้ำเจ้าพระยาป่าสักในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีฐาน (คะแนน)

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึก และส่งเสริมให้ชุมชนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการใช้พลังงานทดแทนอย่างกว้างขวาง
๒. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมทางน้ำในลุ่มน้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบนอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๑.๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ดูแลให้มีการปฏิบัติบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
๓. จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๔. ให้มีการบริการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็วและมีคุณภาพ
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มอบหมายหรือที่กฎหมายกำหนด

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยในจังหวัดสระบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข รวมถึงรายได้หลังจากการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยว และมีโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานและเป็นเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ ภายใต้การพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

วัตถุประสงค์ พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเติบโตอย่างสมดุลและต่อเนื่อง

เป้าหมาย ภาคอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ Green Industry เพิ่มขึ้น (แห่ง)
๒. ระดับการผ่านเกณฑ์ประเมินอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเพิ่มขึ้น (ระดับ)
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลภาคอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่การเป็นเมืองน่าอยู่
๓. ยกระดับการบริหารจัดการสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

แผนงาน

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่การเป็นเมืองน่าอยู่
๓. ยกระดับการบริหารจัดการสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนและเมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข
 ๒. พัฒนาชุมชนและเมืองให้มีคุณภาพและทันสมัยก้าวทันโลก
 ๓. ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง
- เป้าหมาย** ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ครอบครัวมีความอบอุ่นที่ผ่านตามเกณฑ์ จปฐ.เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
๒. ร้อยละของหมู่บ้านที่ไม่พบปัญหายาเสพติด (ร้อยละ)
๓. สัดส่วนของขยะมูลฝอยชุมชนที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
๔. อัตราการเกิดคดีอาชญากรรมต่อประชากรแสนคนลดลง (คดีต่อประชากรแสนคน)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. พัฒนาชุมชนและเมืองให้มีคุณภาพอย่างมีส่วนร่วม
๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริการสาธารณะสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ

แผนงาน

๑. เสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
๒. พัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตและระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย
๓. เสริมสร้างการพัฒนาชุมชนและเมืองที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่ภูมิภาคอาเซียน

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่งเชื่อมภูมิภาคกับระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒. พัฒนาระบบการคมนาคมของขนส่งอัจฉริยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน
๒. การขนส่งที่ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของสายทางที่ได้รับการพัฒนา (สาย)
๒. สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดทั้งหมดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์เชื่อมภูมิภาคกับ
ระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเชิงเหนือ

๒. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนงาน

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อด้านการคมนาคมขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์
เพื่อการเชื่อมภูมิภาคกับระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเชิงเหนือ

๒. การพัฒนาพื้นที่และระบบนิเวศเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางด้านคมนาคมขนส่ง
และโลจิสติกส์

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการคมนาคมขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร
การค้า การท่องเที่ยวและบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการมูลค่าสูงที่
เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. เพิ่มศักยภาพในการเชื่อมโยงภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการ

เป้าหมาย ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการ
ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคเกษตร

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคบริการ

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เยี่ยมเยือน (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและกำลังคนภาคเกษตร SMEs การค้า
การท่องเที่ยวและบริการ

๒. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการผลิตภาคเกษตร SMEs การค้า การท่องเที่ยว
และการบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. ยกระดับการบริหารจัดการ การตลาด และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

แผนงาน

๑. ส่งเสริมระบบการผลิตการแปรรูปสินค้าสู่มาตรฐานสากล (ผลิตภัณฑ์ชุมชน สินค้า
แปรรูปปลอดภัย)

๒. พัฒนาระดับศักยภาพด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการ

**๑.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

วิสัยทัศน์ “สนับสนุน ตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจใน
ปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น พร้อมบูรณาการจัดการร่วมกัน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด

- ระบบสาธารณสุขโลก
- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อโครงการต่างๆ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เป้าประสงค์

- สร้างซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ประชาชนรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะ

ของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัด

- ประชาชนอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข
- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อโครงการต่างๆ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เป้าประสงค์

- รักษา ควบคุมคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ประชาชนสามารถดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และเผยแพร่งานให้บุคคลอื่นรู้จัก

- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อโครงการต่างๆ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เป้าประสงค์

- สร้างจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์**ท้องถิ่น**

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของ
ศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี
ตัวชี้วัด**

- บุคลากรนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาองค์กรตามบทบาทหน้าที่
- หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดี
- ประชาชนเข้าถึงหน่วยงาน
- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและหลัก
- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าใช้บริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาธิปไตย

ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เป้าประสงค์

- เสริมสร้างระบบบริหารจัดการองค์กร สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญ

ของประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนากองทุนเพื่อ

ตัวชี้วัด

- ประชาสัมพันธ์การกองทุนในภาพรวมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อโครงการต่างๆ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เป้าประสงค์

- แหล่งกองทุนเป็นที่รู้จัก ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งกองทุนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตะกุด

๒.๑ วิสัยทัศน์

“เสริมสร้างรากฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนบนวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค
๒. พัฒนาด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาด้านเศรษฐกิจฐานรากและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ
๖. พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาการส่งเสริมการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลตะกุด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิถีสันติ

ปัญหาไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ประชาชนได้ใช้น้ำประปาที่สะอาดและมีคุณภาพดี
๓. การสาธารณสุขของประชาชนมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๔. ลดภัยอันตรายที่อาจเกิดกับประชาชนในบริเวณที่ไม่มีแสงสว่างเวลากลางคืน
๕. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลตะกุดและเป็นศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวจังหวัดสระบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. พื้นที่เทศบาลตำบลตะกุดมีสภาพแวดล้อมดี น่าอยู่อาศัย
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ลดปัญหาภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิถีมุข
ปัญญาไทย

เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. กลุ่มอาชีพในชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ของกลุ่มให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และรู้จักกันอย่างแพร่หลาย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ในการดำเนินงานของชุมชน
๔. ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้
๕. ประชาชนมีสุขภาพอนามัย และสุขภาพจิตที่ดี
๖. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน
๗. ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีในชุมชนได้รับการอนุรักษ์ สืบสานให้คงอยู่ต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

เป้าประสงค์

๑. พื้นที่เทศบาลตำบลตะกุดปลอดภัยจากปัญหาอาชญากรรม
๒. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๒. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
หรือผลงานต่าง ๆ ของเทศบาลและทางราชการให้ดียิ่งขึ้น
๓. พัฒนาการบริหารงานของเทศบาลในทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านระบบการบริหารงาน ระบบการบริหารคน และระบบการบริหารงานคลัง
๔. พัฒนาระบบการให้บริการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย
และได้มาตรฐาน
๕. ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
ให้เอื้ออำนวยต่อความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นมีมาตรฐานและได้รับการบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ
๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงแก่การดำรงชีวิต

๓.ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของระบบการจัดการขยะ

มูลฝอย

๒. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิถีสันติ

ปัญญาไทย

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

๒. ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบ
เรียบร้อยของบ้านเมือง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของพื้นที่ที่มีกล้องวงจรปิด

๒. ร้อยละของเยาวชนได้รับความรู้ด้านยาเสพติดและปัญหาอาชญากรรม

๓. ร้อยละของประชาชนได้รับความปลอดภัยมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มีความทันสมัยและมีคุณภาพ

๓. ร้อยละของประชาชนที่ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ

๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว

คำเป้าหมาย

๑. การคมนาคมมีความสะดวก มีระบบสาธารณูปโภคที่ดีและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงแก่การดำรงชีวิต

๓. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย

ตำบลตะกุดมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิถีสันติ

ปัญญาไทย

คำเป้าหมาย

ประชาชนมีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำนุบำรุงศาสนาอนุรักษ์ ศิลปะ และวัฒนธรรมท้องถิ่น อันดีงามให้คงอยู่สืบไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

คำเป้าหมาย

ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

คำเป้าหมาย

เทศบาลตำบลตะกุดสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ทันสมัย และเป็นธรรม

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อ/รางระบายน้ำและทางเท้า และสิ่งก่อสร้างต่างๆ
๒. ติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะในเขตเทศบาล
๓. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
๒. พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลภายในเขตเทศบาล
๓. ปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิถีสันติ

ปัญญาไทย

กลยุทธ์

๑. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
๒. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาของเทศบาล
๓. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณธรรมและจริยธรรมของประชาชน
๔. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน
๕. จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๖. การสร้างความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

กลยุทธ์

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาล
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น
๒. สนับสนุนและพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ ทัศนสมัย เหมาะสม และเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการให้บริการแก่

ประชาชน

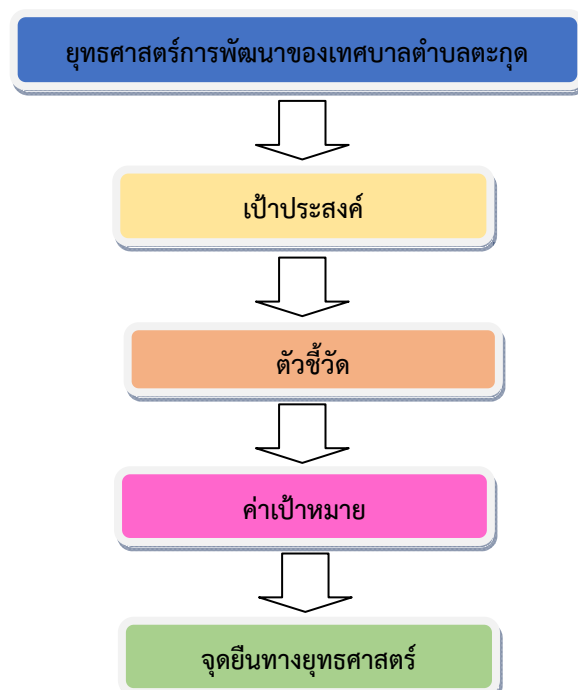
๔. การสร้างสังคมให้เข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาตนเอง
๔. การรักษาสิ่งแวดล้อมการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

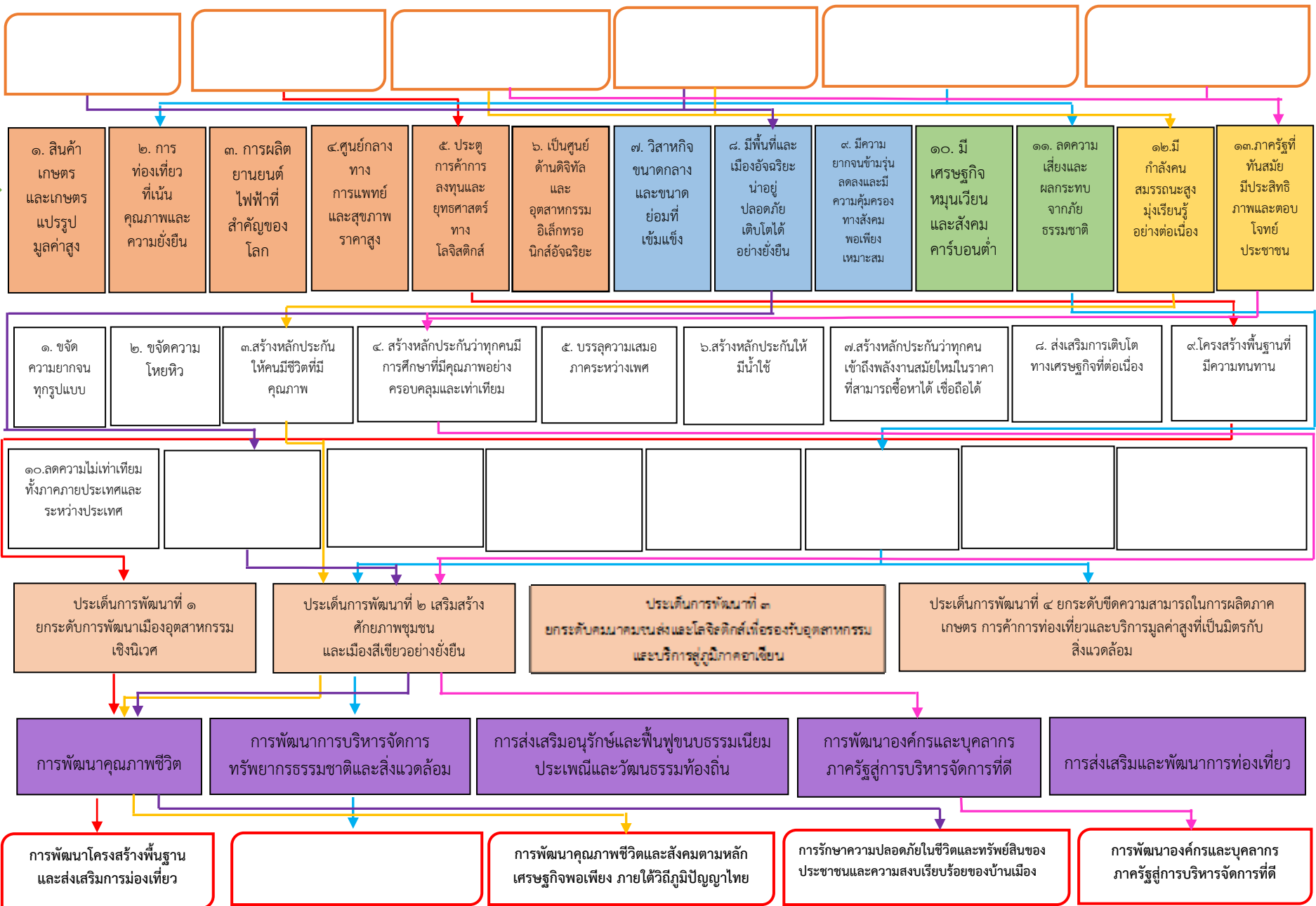
๒.๘ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตะกุดมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมดังนี้



ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓๒



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลตะกุด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis/Global และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ,ด้านสังคม,ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีการจัดสวัสดิการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ให้แก่ประชาชน ๒. มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ชัดเจน ๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับควบคุม ๔. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ในชุมชน	๑. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนารหรือส่งเสริมเท่าที่ควร ๒. ขาดการวางแผนการดำเนินการและการประสานงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างบูรณาการ ๓. การประสานงานเพื่อดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจ ในพื้นที่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย ๔. มีการว่างงานในชุมชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. เป็นเส้นทางขนส่งสินค้า ๒. เป็นศูนย์กลางคมนาคมขนส่ง ๓. เป็นศูนย์กลางความเจริญ มีหน่วยงานราชการ เอกชน ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร ทำให้การเงินสะพัดหมุนเวียน	๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วมเนื่องจากต้องทำงานตามสถานประกอบต่าง ๆ และบางส่วนยังไม่ได้ย้ายที่อยู่เข้ามาให้ถูกต้อง (ประชากรแฝง) ๒. ค่าจ้างแรงงานสูง สินค้าราคาแพงทำให้ค่าครองชีพสูง

ศักยภาพการพัฒนาทางสังคม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒. มีนโยบายในการจัดสวัสดิการทางสังคมและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม ๔. มีการอนุรักษ์และส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ๕. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน	๑. ประชาชนในชุมชนบางแห่งขาดความสามัคคี ๒. การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างจัดเก็บและลักษณะของข้อมูลไม่ลึก ไม่กว้างเพียงพอ ๓. ความหลากหลายของอาชีพประชากรและการอพยพถิ่นฐาน ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับความเดือดร้อนรำคาญ และปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่ และทั่วถึง มากขึ้น ๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๓. เทศบาล มีแผนงาน/โครงการ ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. มีจำนวนประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นมากจึงมีวิธีการดำรงชีวิตต่างคนต่างอยู่ ขาดระเบียบและจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของท้องถิ่น ๒. มีความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๓. สื่อต่างๆและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ส่งผลกระทบต่อวิถี การดำเนินชีวิตของเยาวชนและประชาชน ๔. ปัญหาเรื่องยาเสพติดบางชุมชน ยังมีอยู่ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนเป็นอย่างมาก

ศักยภาพการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. ผู้บริหารเทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. มีการออกเทศบัญญัติ ประกาศและข้อบังคับ ต่าง ๆ มาใช้เพื่อส่งเสริมรักษา และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ อย่างยั่งยืน ๓. มีการตั้งงบประมาณรองรับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	๑. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ๒. ขาดการวางแผนการดำเนินงานและการประสาน งานเชิงบูรณาการ ๓. ความหลากหลายของอาชีพประชากร และการอพยพถิ่นฐาน ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับ ความเดือดร้อนรำคาญและปัญหามลพิษ ๔. การเพิ่มขึ้นของประชากรแฝงทำให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มตามลำดับ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ๒. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน/ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังปัญหา สิ่งแวดล้อม ๓. ประชาชนตื่นตัว ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	๑. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ๒. ขาดการวางแผนการดำเนินงานและการประสาน งานเชิงบูรณาการ ๓. ความหลากหลายของอาชีพประชากร และการอพยพถิ่นฐาน ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับ ความเดือดร้อนรำคาญและปัญหามลพิษ ๔. การเพิ่มขึ้นของประชากรแฝงทำให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มตามลำดับ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ภายในตำบลไม่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ประเพณีหรือวัฒนธรรม จึงไม่เกิดปัญหาภายใน	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว ๒. เทศบาล มีงบประมาณในแต่ละปี ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมภารกิจให้ทั่วถึง และเป็นที่รู้จักโดยแพร่หลาย ๓. ภายในตำบลยังไม่มีการสืบค้น หรือรวบรวมข้อมูลด้านศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
โอกาส (Opportunities : O) ๑. จังหวัดมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ รักษาศิลปะ วัฒนธรรมในแต่ละชุมชนไว้ ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat :T) ๑. ปัญหาการหักท้วงด้านการเบิกจ่ายงบประมาณจากการจัดโครงการส่งเสริมภารกิจดังกล่าว ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งทำให้การใช้งบประมาณส่งเสริมทำได้ไม่ทั่วถึง ๒. วัฒนธรรมตะวันตก ได้แพร่หลายเข้ามาผ่านสื่อต่างๆ เช่น ทีวี่ วิทย์ สื่อ social media ทำให้เยาวชนคนรุ่นใหม่ ไม่สนใจในเรื่องศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ อปท.	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ตำบลอยู่ใกล้ชุมชนเมือง ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์กิจกรรมต่างๆ ทำได้ได้อย่างรวดเร็ว	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรในระดับบริหาร ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยกันวางแผน และปฏิบัติราชการให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายของจังหวัด รวมทั้งนโยบายของเทศบาลเอง ๒. ยังมีการขัดแย้งด้านความคิด นโยบายการพัฒนาเทศบาลในบางด้าน จากการเป็นคู่แข่งทางการเมือง
โอกาส (Opportunities : O) ๑. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย เป็นผู้ช่วยในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และตรงตามนโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ๒. ปัจจุบัน มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในหลายทาง เพื่อให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	อุปสรรค (Threat : T) ๑. นโยบายจากบนลงล่าง บางเรื่องเป็นเรื่องที่ยังเกินศักยภาพของท้องถิ่น ๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ เพื่อทักท้วงหรือเรียกร้องในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จากการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ๓. ยังมีช่องว่างของกฎหมายในบางเรื่อง ที่ทำให้เกิดการหลอกล้ำ ไม่เป็นธรรม หรือไม่โปร่งใส ในการปฏิบัติงานของราชการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลตะกุด ได้วิเคราะห์จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ตามข้อ ๕ แล้ว เห็นว่าการกิจหลัก และการกิจรอง 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) 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 ๖๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลตะกุด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลตะกุด) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลตะกุด จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตะกุด ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลตะกุด จึงกำหนดภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุด จำนวน ๕ กอง ๑ หน่วยงาน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ไว้ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๑.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๕) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๑.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๑.๔ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๑.๕ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การส่งเสริมกีฬา

๑.๖ 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 งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่เกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๔.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๔.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบรถ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

๔.๓ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕) กองการศึกษา กองการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายโดยให้มีภารกิจดังนี้

๕.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชี

เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๖.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
	กองคลัง (๐๔)									
๒๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
	ลูกจ้างประจำ									
๒๘	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	กองช่าง (๐๕)									
๓๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่าง	
๓๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๖	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๓๗	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๓๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๒	คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๔๓	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๑	
๔๔	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๔๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๔๘	คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-		
										กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ค. ๖๖
๕๐	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๑
๕๑	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๕๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นักวิชาการการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๘	๖๐	๖๐	๖๐	+๑๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักปลัด (๐๑)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๘๙๓,๔๐๐	๙๑๗,๖๔๐	๙๔๑,๘๘๐	๕๘,๕๖๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๐,๗๗๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๒๒๖๒๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ	ปง./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๗๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐	๒๓,๑๐๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๘๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๓,๕๒๐	๓๐๕,๒๘๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๑๐
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๗๗,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๑๕,๔๕๐

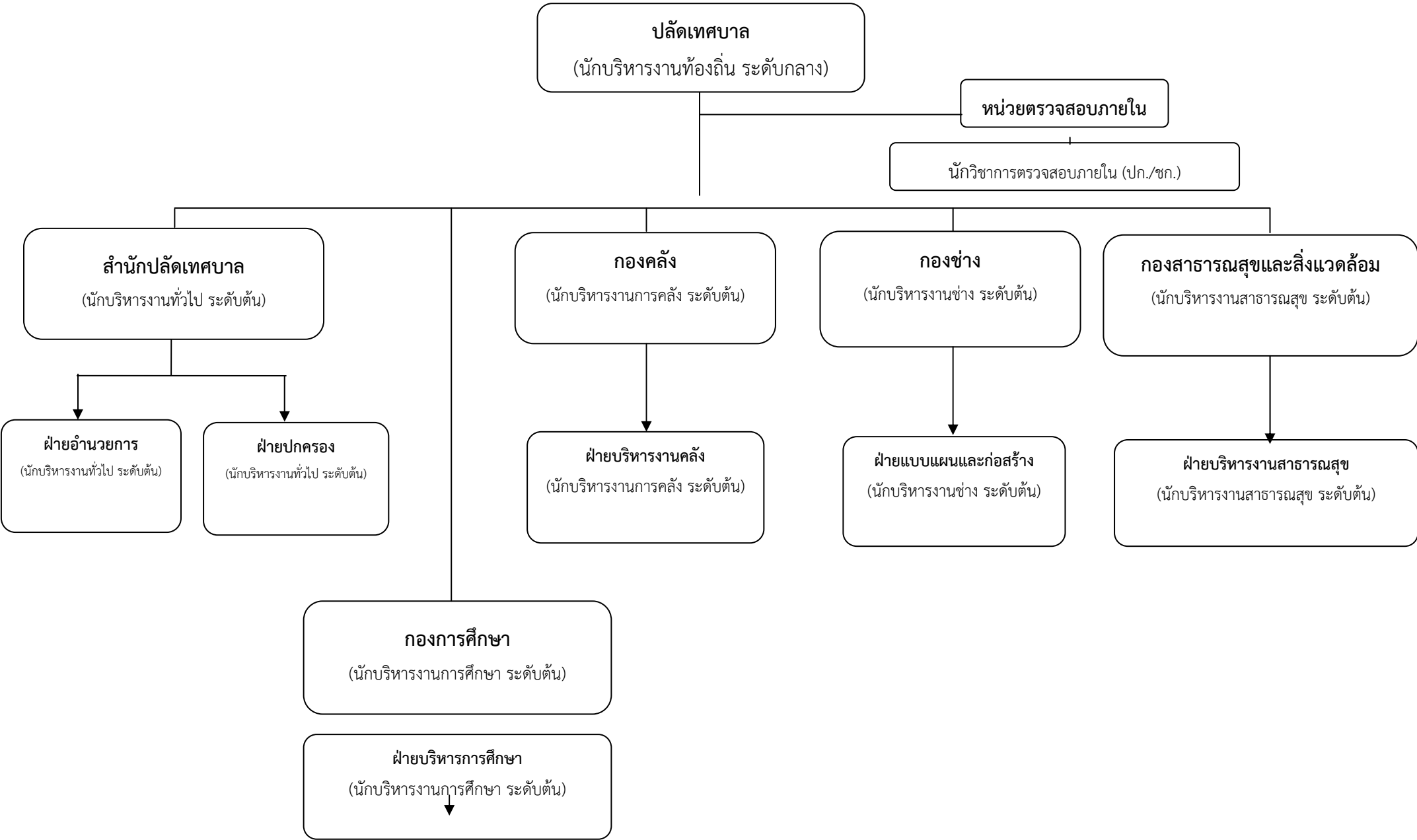
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๗๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐	๒๓,๑๐๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๔,๐๐๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๑๕,๓๙๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๐๔๐	๑๔,๕๘๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๙,๖๙๐
๒๒	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๔๒,๒๑๐
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖,๐๐๐	๖๐๒,๘๘๐	๖๒๐,๐๔๐	๖๒๖,๐๔๐	๔๗,๒๔๐
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๔,๘๘๐	๒๔,๖๔๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๒๙,๘๑๐
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ																			
๒๙	นักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๑,๔๘๐	๓๓๐,๓๒๐	๒๔,๘๕๐
พนักงานจ้าง																			
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๗๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๕,๑๒๐	๒๓,๓๓๐
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๕๔,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๖,๐๘๐	๒๑,๑๘๐
๓๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๒,๘๒๐
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	กองช่าง (๐๕)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๓๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๐	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๖๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๗๒๐	๓๐๓,๔๘๐	๒๒,๔๗๐
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๓,๖๙๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๙๖,๑๒๐	๑๙๙,๙๒๐	๑๔,๗๙๐
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๕๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๕๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๕๒	พนักงานจ้าง																		
๕๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๘๘๐	๒๖๑,๙๖๐	๒๗๒,๕๒๐	๒๐,๑๘๐
๕๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	๑๖,๙๖๐
๕๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

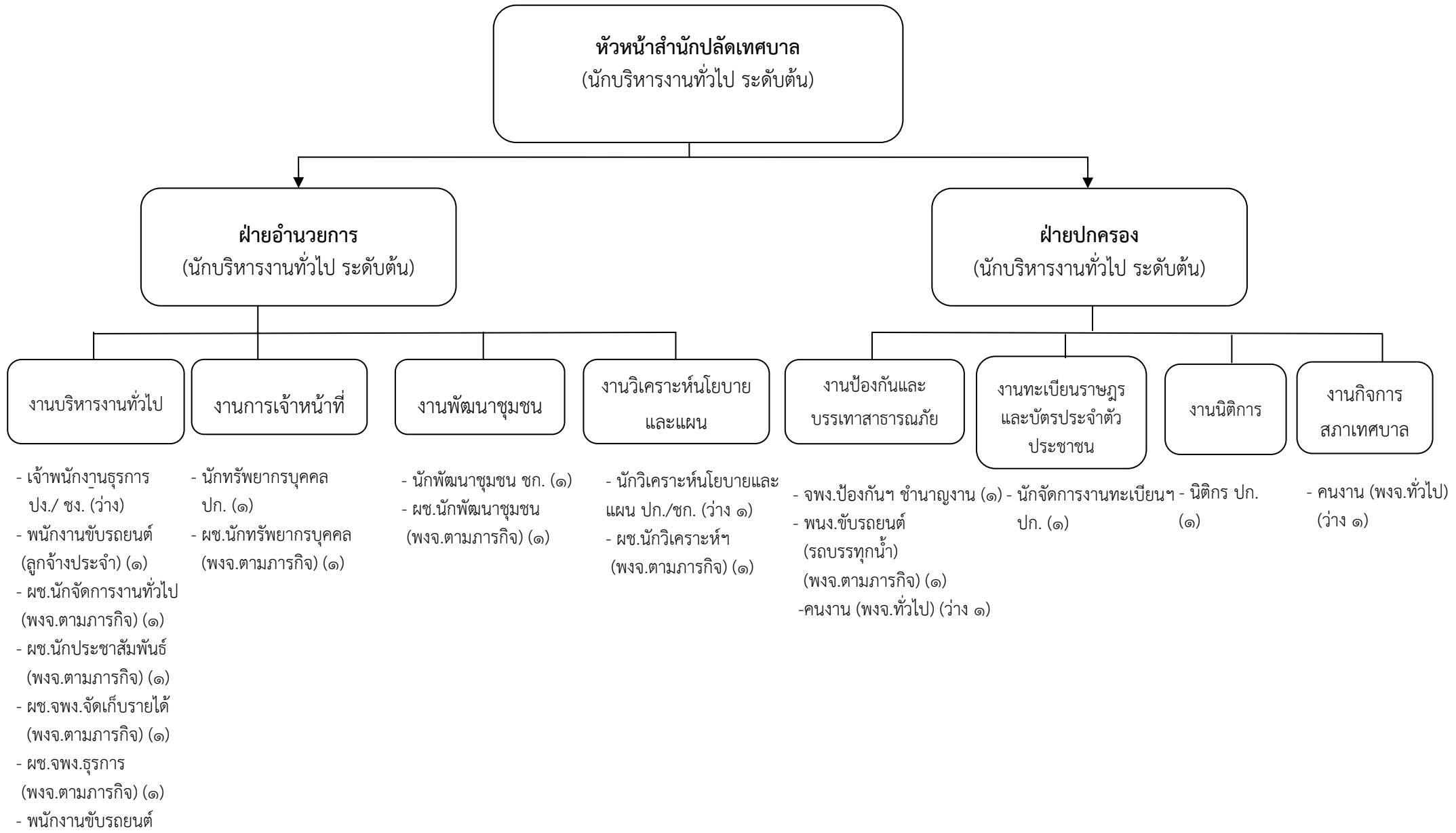
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	กองการศึกษา (๐๘)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๕๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด																		
๕๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙	พนักงานจ้าง																		
๕๙	ผู้ช่วยครู		๑	๑	๒๔๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๐,๕๖๐
๖๐	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๕๑	๔๔	๑๕,๗๘๘,๖๐๐	๔๘๖,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	๘๗๗,๑๔๐	๕๖๐,๑๐๐	๕๕๘,๖๖๐	๑๗,๒๙๔,๐๖๐	๑๗,๘๖๘,๐๐๐	๑๘,๔๑๓,๗๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๗๙๑,๓๓๒	๑,๘๕๒,๔๒๙	๑,๙๑๐,๘๘๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๐๘๕,๓๙๒	๑๙,๗๒๐,๔๒๙	๒๐,๓๒๔,๕๘๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๔๘	๓๖.๘๘	๓๖.๒๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

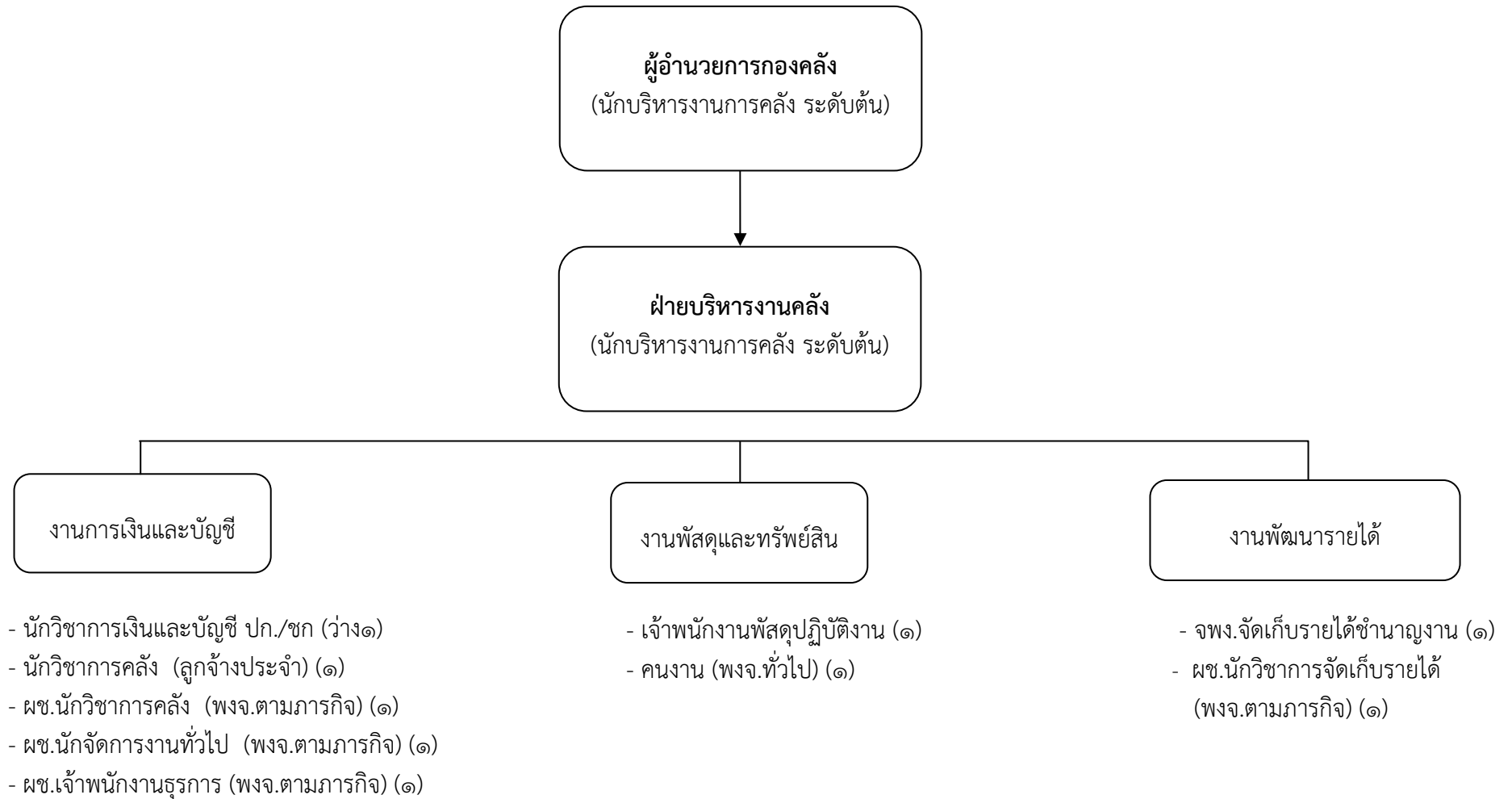
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลตะกุด



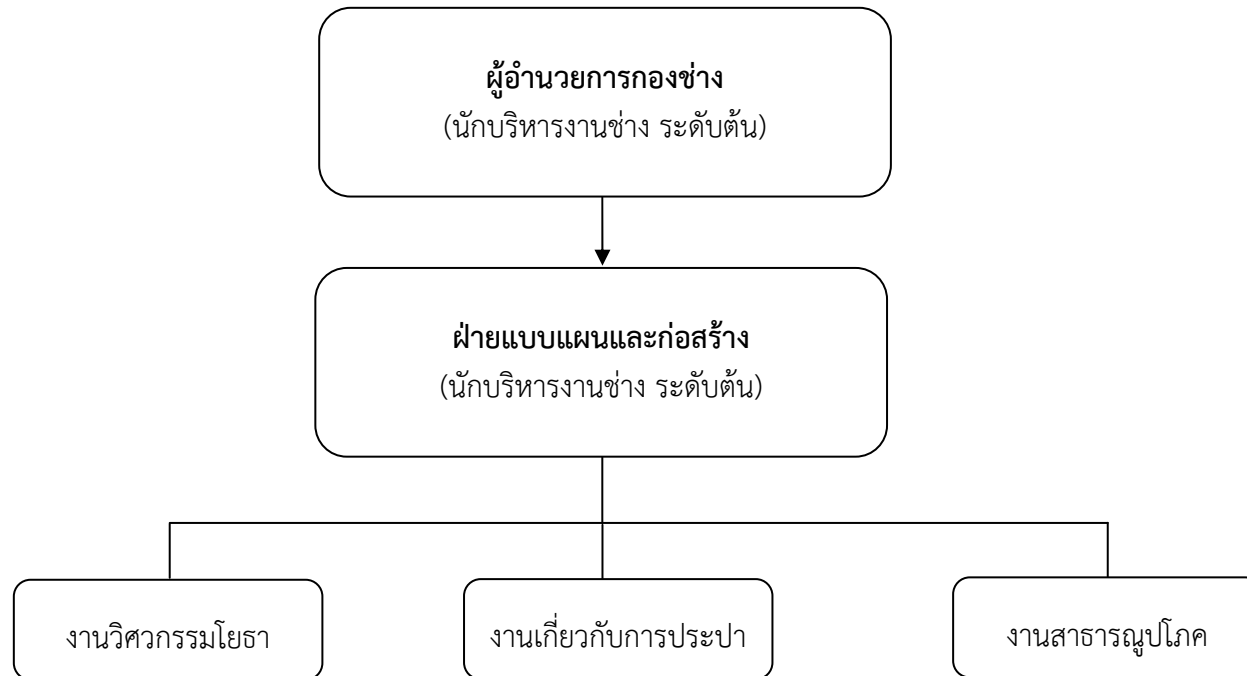
โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

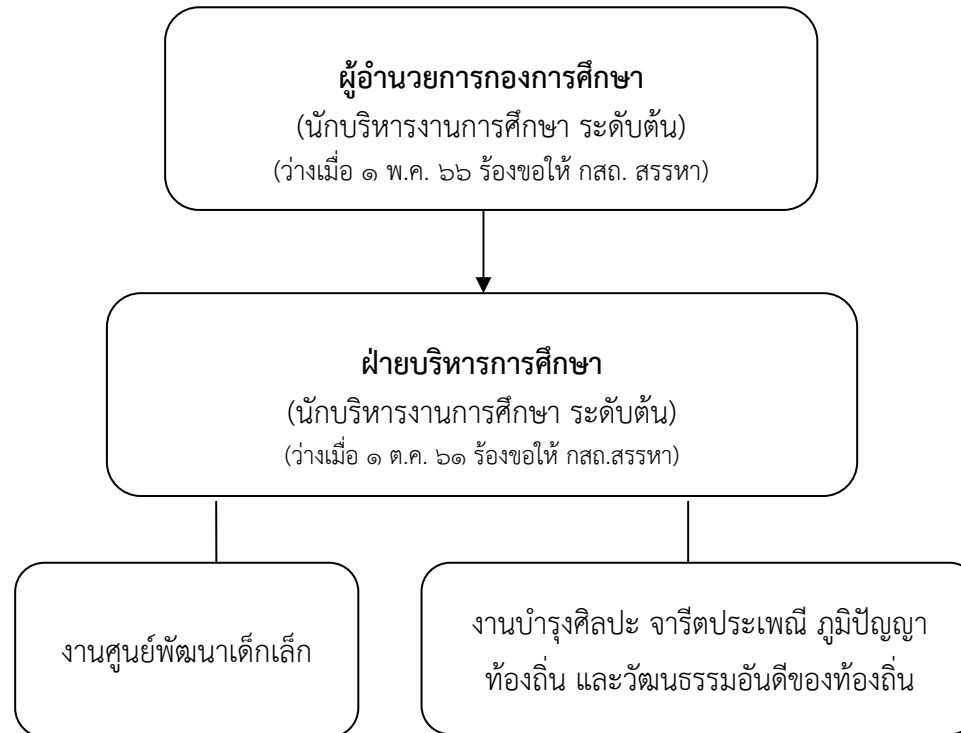


- วิศวกรโยธา (ว่าง๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (กสธ.สรรหา)
- ผช.นายช่างเขียนแบบ (พงจ.ตามภารกิจ) (ว่าง)

- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (พงจ.ทั่วไป) (๑)

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (พงจ.ทั่วไป) (ว่าง ๑)

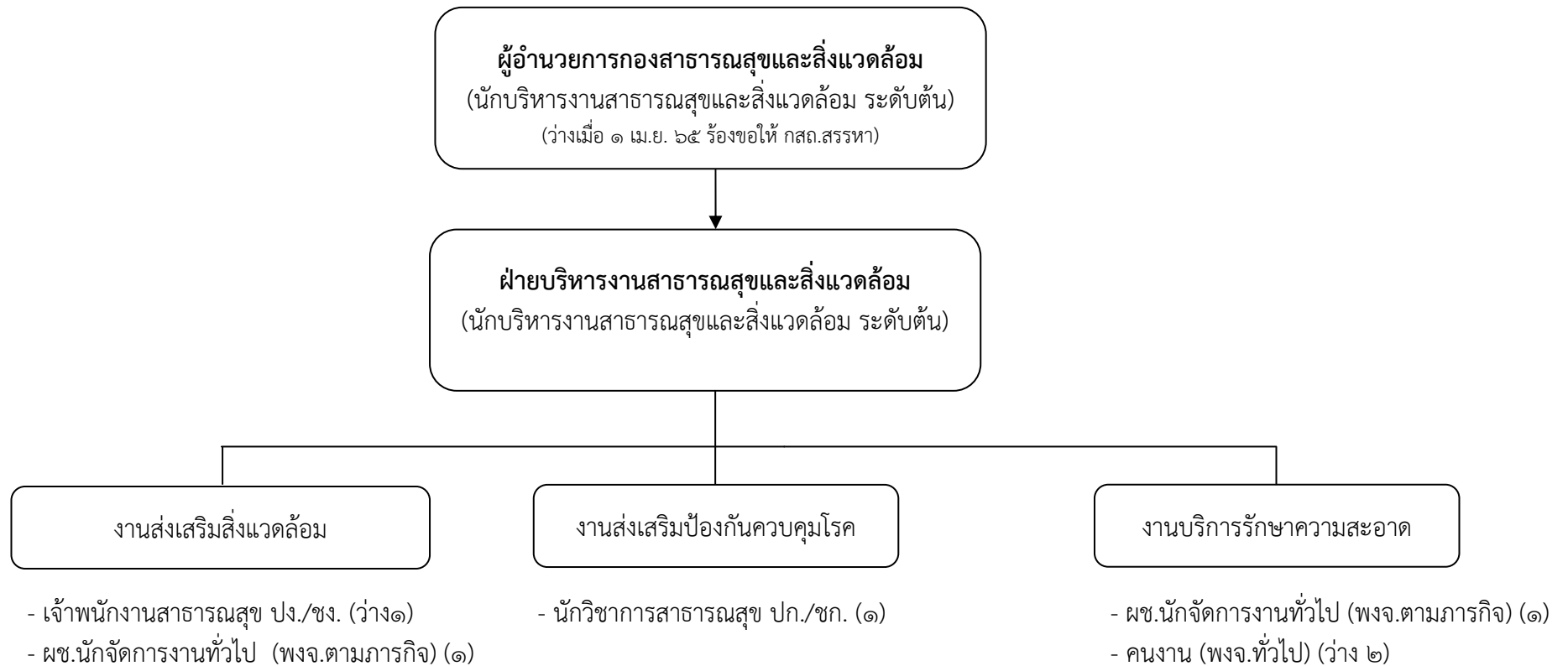
โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



- ครู ศศ.๒ (๑)
 - ครูผู้ช่วย (ว่าง๑)
 - ผช.ครู
- (พงจ.ตามภารกิจ) (๑)

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง๑)

โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นางสังจากรณ์ บุปผาสุวรรณ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๗๐,๗๒๐
	สํานักปลัดเทศบาล											
๒	นางสาวฉันทชนก แก่นจันทร์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	นางสงกรานต์ จินบัว	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐
๔	นางสาวชัยณานุช วัดเมือง	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๕	นางบุญญาพร ศิริบุญ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	นางมาลินี บำรุงญาติ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๗	นางสาวรุปนีย์ เวกอรุณ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นายพนพล เพียรพิทยากุล	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๙	นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๐	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๑๒	ลูกจ้างประจำ สำนักปลัดเทศบาล นายประจวบ คงสมปราษฎ์ ปวส.		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๓	พนักงานจ้าง สำนักปลัดเทศบาล นางสาวกิตติกา จันทร์ขำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๗,๒๐๐ (๒๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๗,๒๐๐
๑๔	นางพัฒน์วดี เทียงธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๒,๑๒๐ (๒๓,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๑๒๐
๑๕	นางจุตินันท์ ประภาสโนบล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๖	นางสาวกรัณภัทร แรกชั้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๑๗	นางสาววิไลลักษณ์ ฤทธิพิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๗๗,๓๒๐ (๒๓,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๗,๓๒๐
๑๘	นางวันวิสาข์ มหากุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๐๐๐
๑๙	นางทิพวรรณ สาดศรีโสภา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๒๐	นายประชุม สมักรการณ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๒๑	นายอุเทน แซ่ตั้ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๒	ว่าง	-	-	-	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	ว่าง	-	-	-	-	-	คณงาน	-	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 /เงินเพิ่ม	
	พนักงานจ้าง กองคลัง											
๒๔	นางสมสุข ฐานะวร	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒๕	นางนพมาศ อิมโธษฐ์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๔,๘๘๐
๒๖	นางชัญญา ชะเอมเทศ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
๒๗	นางนัยนา วิรติ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๒๘	ว้าง	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	ลูกจ้างประจำ กองคลัง											
๒๙	นางวรรณลักษณ์ คณานกุล	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๓๐	พนักงานจ้าง กองคลัง นางจินตนา รามแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๗๙,๙๖๐ (๒๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๙,๙๖๐
๓๑	นางพัสสรณ์ กุลกิจจรัสชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๕๕,๑๖๐ (๒๑,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๑๖๐
๓๒	นางสาวนันท์นภัส สีทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๓	นางสาวชนิดา อุดมแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม สิบต	
	พนักงานจ้าง กองคลัง											
๓๔	นางสาวธัญชนก อุตมะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานเทศบาล											
๓๕	นายเฉลิมพล ศรีทอง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓๖	นายสุพทร สุนะเทพ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๔,๑๖๐
๓๗	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๘	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง กองช่าง											
๓๙	นายชัยเดช ตรีทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๖๙,๖๔๐ (๒๒,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๖๔๐
๔๐	นางสาวปิยวรรณ สาทรโสภา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๔,๒๘๐
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๒	นายไชยา พุกษา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๑๖๐ (๑๓,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๑๖๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงิน	
๔๓	พนักงานจ้าง กองช่าง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นายจักรกรฤษ เพ็ชรสิงห์											
๔๔	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานเทศบาล กองสาธารณสุขฯ											
	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๖	นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์	ปริญญาตรี	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
๔๗	นางสาวนันทน์ภัส กิ่งกั้ง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๔๘	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ											
	นางสาวณัฐตา แรกขึ้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๔,๗๖๐ (๑๘,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๔,๗๖๐
๕๐	นางสาวเกศินี เกตุเอี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๕๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
	<u>กองการศึกษา</u>											
๕๓	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๔	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
๕๕	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	-	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๖	นางสาวสุพรรณิ เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๒	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๗	-	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๕๐-๐๐๑	-	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๕๐-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	
๕๘	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒		-	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<u>พนักงานจ้าง กองการศึกษา</u>											
๕๙	นางสุทธิโณม มุลพิมพ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๔๖,๗๒๐ (๒๐,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๖,๗๒๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๖๐	-	-	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลตะกุด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลตะกุด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถตรวจสอบเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ การบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก มองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งมั่นแก้ไข ปัญหาความต้องการและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กลับอลแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่ดี ขีดสมรรถนะที่สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ ร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะกุด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลตะกุด

ที่ สบ ๗๑๔๐๑/๑๗๘ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด ผ่านปลัดเทศบาล

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตะกุด ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตะกุด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ซึ่งรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว จึงเห็นควรเสนอพิจารณาขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะกุด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม)

นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(นางสงกรานต์ จินบัว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวฉันทชนก แก่นจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสัจจาภรณ์ บุบผาสวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลตะกุด

(นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด



คำสั่งเทศบาลตำบลตะกุด

ที่ ๑๕๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตะกุด
ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หนังสือ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือ
จังหวัดสระบุรี ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลตะกุด ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์ | นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวจรรย์ บุปผาสวรรณ | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสมสุข ฐานะวร | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายเฉลิมพล ศรีทอง | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางสมสุข ฐานะวร | ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางสาวฉันทชนก แก่นจันทร์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

บันทึกถายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลตะกุด ชั้น ๒ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์	นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด	ประธานกรรมการ
๒.นางสัจจาภรณ์ บุปผาสุวรรณ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓.นางสมสุข ฐานะวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.นางสมสุข ฐานะวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕.นายเฉลิมพล ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
	และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.นางสาวฉันทชนก แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘.นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์

การประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/-๒- ด้วยแผนอัตรากำลัง๓ปี....

นางสัจจาภรณ์ บุปผาสุวรรณ

ด้วยแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตะกุดจะลิน์สุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตะกุดจะลิน์ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรีได้มีแจ้งการชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ได้ดำเนินการพิจารณาและวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจุบันเทศบาลตำบลตะกุด มีโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

กรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล และกรอบอัตรากำล้างพนักงานจ้างในปัจจุบัน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
| สำนักปลัดเทศบาล | |
| ๑. กรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล | จำนวน ๘ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตรากำล้างพนักงานจ้าง | จำนวน ๙ อัตรา |
| ๓. กรอบอัตรากำล้างลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| กองคลัง | |
| ๑. กรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตรากำล้างพนักงานจ้าง | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. กรอบอัตรากำล้างลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| กองช่าง | |
| ๑. กรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตรากำล้างพนักงานจ้าง | จำนวน ๕ อัตรา |
| กองการศึกษา | |
| ๑. กรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตรากำล้างพนักงานจ้าง | จำนวน ๑ อัตรา |

/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม...

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

๒. กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

รวมอัตรากำลังทั้งหมด ๔๓ อัตรา

ซึ่งการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลสามัญให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดส่วนราชการในโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดให้มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติมี ๒ ประเภท คือ ๑.ประเภทวิชาการ (ปริญญาตรี) ๒.ประเภททั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี)

ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีแจ้งให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวโดยให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ขอให้แต่ละส่วนราชการนำเสนอเกี่ยวกับอัตรากำลังคนที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังกองคลังต้องการเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ

นางสมสุข ฐานะวร

นายเฉลิมพล ศรีทอง

นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์

กองช่างขอตำแหน่งวิศวกร กับ คนงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภทวิชาการ มีแล้ว ให้ครบตามที่โครงสร้างกำหนดไว้ ขอเพิ่ม เจ้าพนักงานธุรการ(ประเภททั่วไป) เพื่อให้ครบโครงสร้าง

นางสมสุข ฐานะวร

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาตามระเบียบหลักเกณฑ์ ให้กำหนดโครงสร้างใหม่ให้ครบถ้วน ถูกต้อง กองการศึกษาขอให้ใส่ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ครบตามโครงสร้างที่กำหนด

โดยในปัจจุบันการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีหลายตำแหน่งที่การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น คนงานทั่วไปให้ปฏิบัติหน้าที่งานด้านการป้องกัน หรือคนงานประจำรถขยะหรือพนักงานขับรถยนต์ เห็นควรเปิดตำแหน่งในงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามข้อเท็จจริง เพื่อประโยชน์และสิทธิที่อาจจะได้รับเกี่ยวกับ

/งานในหน้าที่...

งานในหน้าที่ปฏิบัติจริงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเพื่อ
เกี่ยวกับการประเมินในแต่ละรอบ ทำให้ผู้ประเมินที่เป็นผู้บังคับบัญชา
โดยตรงสามารถดำเนินการประเมินตามข้อเท็จจริงตามเนื้องานที่ได้
โดยหลังจากที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรีเห็นชอบ
แผนอัตรากำลังแล้วก็จะดำเนินการเปิดรับสมัครสอบบุคคลภายนอก
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สมัครสอบ หากมีพนักงานจ้างคนใด
ต้องการเปลี่ยนงานในหน้าที่ใหม่ที่ตนเองนั้นก็เปิดโอกาสให้มาสมัคร
สอบได้ ตำแหน่งที่เห็นควรดำเนินการกำหนดใหม่ ดังนี้

๑. พนักงานขับรถน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

ให้อยู่ในส่วนของสังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๓. คนงานประจํารถขยะ จำนวน ๒ อัตรา

ให้อยู่ในส่วนของสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ขอความเห็นจากคณะกรรมการทุกท่าน

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่ปลัดเทศบาล นำเสนอ

ถ้าได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายแล้ว สามารถเพิ่มตำแหน่งได้

จำนวน ๖ อัตรา ส่วนของพนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ

จำนวน ๑ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

มีท่านใดมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีมติฉันท
ปัดประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(นายจักรกฤษณ์ ศรีพรหม)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสัจจาภรณ์ บุปผาสวรรณ)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

นางสัจจาภรณ์ บุปผาสวรรณ

ในที่ประชุม

นางสัจจาภรณ์ บุปผาสวรรณ

ระเบียบวาระที่ ๔

นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์



สำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด	
เลขที่รับ	6262
วันที่	10 ต.ค. 2556
เวลา	14.00
ที่ว่าการอำเภอเมืองสระบุรี	
เลขรับ	5011
วันที่	3 ต.ค. 66
เวลา	

ที่ สบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๓๘

ศาลากลางจังหวัดสระบุรี
ตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี
สบ ๑๘๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ.สระบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.สระบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	
เลขรับ	1554
วันที่	3 ต.ค. 66
เวลา	

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ <http://www.saraburilocal.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สระบุรี ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๓๘ ลงวันที่ ๓๐.๑๐.๖๖

เรียน ☒ นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล
☐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกตำบล

☒ เพื่อทราบและดำเนินการ
☐ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ
☐ รายงานผลให้อำเภอทราบภายในวันที่.....

(นายพลวรรณ์ เทียนชัยมงคล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานะ หรั่งเจริญ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอเมืองสระบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๐๗๑๘ ต่อ ๑๑
ผู้ประสานงาน นายภคพล โปสยะบุตร
โทร ๐ ๘๒๘๖ ๒๗๓๐๕

๕.๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรื่องเดิม

๑. 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

๒. เทศบาล จำนวน ๓๘ แห่ง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจะ สิ้นสุดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๓๘ แห่ง ได้เสนอ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรา ตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอที่ประชุม ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

๑. พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ หน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่าย เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และ มาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตาม บทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวม เงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

/๒. ประกาศ...

๓๔๗

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒๕๑ ให้เทศบาล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ให้นำการกำหนดประเภทของเทศบาลมาพิจารณากำหนด โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เทศบาลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๒๕๒ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับ อำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึง ความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๕๓ ให้เทศบาลกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๕๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

(๑) สำนัก/กองคลัง (๒) สำนัก/กองช่าง (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๕) สำนัก/กองการศึกษา (๖) สำนัก/ กองสวัสดิการสังคม (๗) สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่ (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่า โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

เทศบาลประเภทสามัญให้กำหนดสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่จำเป็นในการ บริหารงานของเทศบาล กรณีส่วนราชการตาม (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้กำหนด เป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน หากเทศบาลมีความพร้อมให้เสนอขอกำหนด เป็นส่วนราชการระดับกอง หรือสำนัก โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. หรือ ก.ท. แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕๔ เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น ตามข้อ ๒๕๒ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของเทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล ดังนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการเทศบาล (๒) สำนัก/กองการประปา (๓) สำนัก/กองช่าง สุขาภิบาล (๔) สำนัก/กองการแพทย์ (๕) กองส่งเสริมการเกษตร (๖) กองกิจการพาณิชย์ (๗) กองกิจการขนส่ง (๘) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑๐) กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๑) กองสารสนเทศ ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (๑๒) กองนิติการ (๑๓) กองวิเทศสัมพันธ์ (๑๔) กองเทศกิจ (๑๕) กองผังเมือง

/(๑๖) กองการ...

(๑๖) กองการท่องเที่ยวและกีฬา (๑๗) กองหรือส่วนราชการ ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๕๕ การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม การยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการ ตามข้อ ๒๕๒ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เหตุผลความจำเป็น โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดจนทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย

๓. แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ให้เทศบาลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่นหากยังไม่มี ความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ทั้งนี้ หากมีการกำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๓ โดยหากกำหนดงานเพิ่มเติมต้องพิจารณาขอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบด้วย แต่หากไม่มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการในลักษณะงานนั้นโดยตรงและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เทศบาลพิจารณากำหนด ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ การศึกษา เพื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติภารกิจตามลักษณะงานของตำแหน่งนั้นโดยตรง

๒. เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนนท้ายประกาศ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการ ชื่อ ส่วน หรือชื่อฝ่ายให้สอดคล้องกับชื่อบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ.

กรณีเทศบาลมีความประสงค์กำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย นอกเหนือจากชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนนท้ายประกาศ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ก่อน

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญให้กำหนดส่วนราชการ เป็นกอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ

/การบริหาร...

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดกอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถ กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนด ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะกำหนดกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

๔. การกำหนดส่วนราชการภายในเทศบาลประเภทสามัญระดับสูง ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการ โดยให้มีการกำหนดส่วนราชการภายใน ให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงาน เทศบาลในฝ่าย/กลุ่มงานให้เป็นไปตามข้อ ๓

ฯลฯ

๘. เทศบาลที่มีการกำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช้ส่วนราชการหลัก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ยังคง กำหนดไว้ต่อไปได้ กรณีชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน หรือชื่องาน ไม่สอดคล้องตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแนบท้าย ประกาศ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้อง ตามนี้ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้พิจารณา กำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ

๙. หากเทศบาลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ต้องกำหนด ส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่นั้น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

/๑. ให้องค์กร...

๙-๔๗

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น

๕. 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 ปลัดเทศบาลตำบลพุดรัง | อนุกรรมการ |
| ๕) ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |

๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ

๗) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของเทศบาล ผู้ช่วยเลขานุการ

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

/ข้อพิจารณา...

๒. ๔๖

ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เทศบาลที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๖ แห่ง (รายละเอียดหน้า ๘๓ - ๑๑๙)

๒. เทศบาลที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดจำนวน และอัตรากำลัง ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ แห่ง เนื่องจากหากกำหนดแผนอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวจะกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดหน้า ๑๒๐ - ๑๓๒)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบตามคณะอนุกรรมฯ

ในส่วนเทศบาลที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดจำนวน และอัตรากำลัง ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น จะไม่สามารถกำหนดจำนวน และอัตรากำลังของพนักงานจ้างเพิ่มเติมได้ ตลอดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จนกว่าจะมีการดำเนินการให้เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศฯ ดังกล่าว

มติที่ประชุม

น.ส.

เทศบาลที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓, จำนวน ๒๖ แห่ง,

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำ: มีอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

๔๗

เทศบาลตำบลตะกุด

๑. เทศบาลประเภทสามัญ ๒. กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาล เป็น บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้า ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๗ แต่ละประเภท (อัตรา)		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ (อัตรา)				กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘ (อัตรา) รวม	กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙ (อัตรา) รวม	ความเห็น ของคณะ อนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.สระบุรี
			แต่ละประเภท			รวม	วิชาการ	ทั่วไป	แต่ละประเภท			รวม				
			อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป				อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	สำนักปลัด	ต้น	๓	๔	๑	๘	+๑	+๑	๓	๕	๒	๑๐	๑๐	๑๐	ควรเห็นชอบ	เห็นชอบ
๒	กองคลัง	ต้น	๒	-	๒	๔	+๑	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๓	กองช่าง	ต้น	๒	-	๑	๓	+๑	-	๒	๑	๑	๔	๔	๔		
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๒	๑	-	๓	-	+๑	๒	๑	๑	๔	๔	๔		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	-	-	๒	+๑	+๑	๒	๑	๑	๔	๔	๔		
๖	ครู/บุคลากรสถานศึกษา	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	-	๒	๒	๒		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๒	๒		
๙	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	๒๑	๕		-	-	-	๒๖	๒๖	๒๖		
รวม			๑๑	๘	๔	๔๖	+๔	+๓	๑๑	๑๒	๗	๕๘	๕๘	๕๘		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานประมาณการรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวม ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
			ของประมาณการรายจ่าย	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๐,๙๒๕,๐๐๐	๒๐,๓๗๐,๐๐๐	๑๗,๒๕๘,๐๖๐	๓,๑๑๑,๙๓๙	๒๐,๓๗๐,๐๐๐	๓๗.๔๘
๒	พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๓,๔๗๑,๒๕๐	๒๑,๓๘๘,๕๐๐	๑๗,๘๖๘,๐๐๐	๓,๕๒๐,๕๐๐	๒๑,๓๘๘,๕๐๐	๓๖.๘๘
๓	พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๖,๑๔๔,๘๑๓	๒๒,๔๕๗,๙๒๕	๑๘,๔๑๓,๗๐๐	๓,๙๓๐,๒๒๕	๒๒,๔๕๗,๙๒๕	๓๖.๒๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คือ ๔๘,๕๐๐,๐๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘