

แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี



เทศบาลตำบลทุ่งยาว

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุ่งยาวให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลทุ่งยาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งยาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติการก็สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลทุ่งยาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๔
๑๑. บัญชีการจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๘๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๘

ภาคผนวก

- สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งยาว อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) หมายถึง การคาดการณ์ คาดคะเน หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลง การขยายตัว หรือลดขนาดองค์กร เพื่อความเหมาะสมของขนาดองค์กร และเป้าหมายขององค์กร การวางแผนกำลังคน คือการเตรียมการล่วงหน้า

- เพื่อใช้กำลังคนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
- เตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ สำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้
 ๑. การวางแผนสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps
 ๒. การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
 ๓. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
 ๔. การสืบทอดตำแหน่ง / สร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession Planning)
 ๕. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Compensation & Benefit)
 ๖. การตัดสินใจลด หรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion / Restructuring / Reduction)

กล่าวได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นต้นน้ำของกระบวนการ HR เกือบทั้งหมด เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงได้พิจารณากรอบแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

๒. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มี

อยู่เต็ม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เต็มเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน หรือเป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลทุ่งยาว และราชการที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดจัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

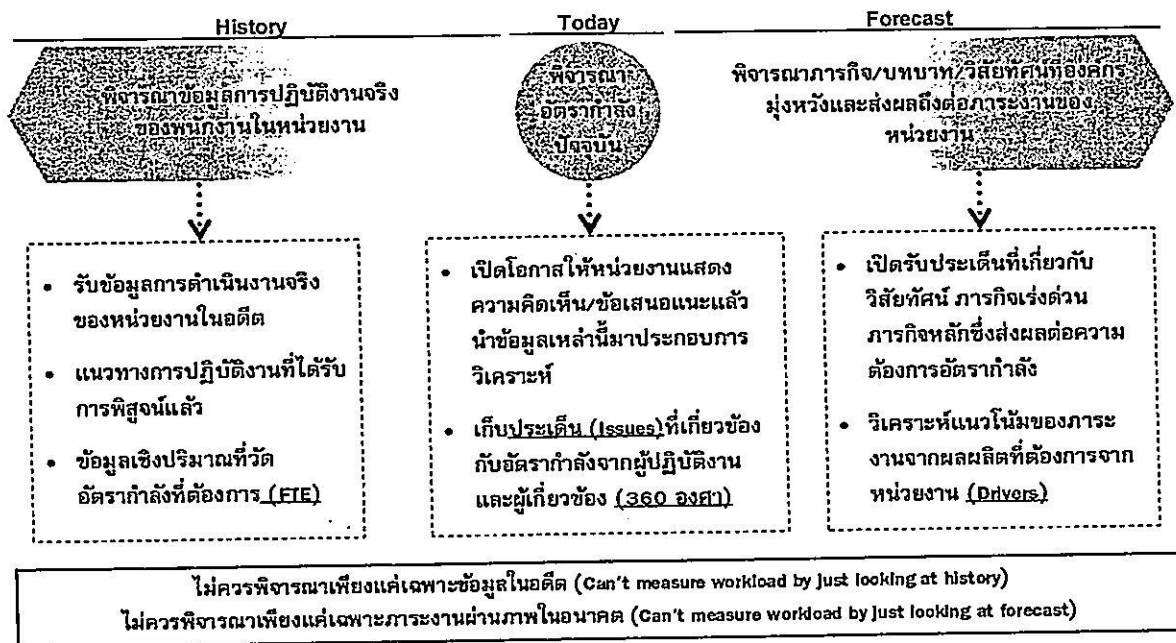
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมการให้หลักประกัน อย่างเที่ยงธรรม และการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุง ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมผลการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็น ระเบียบ

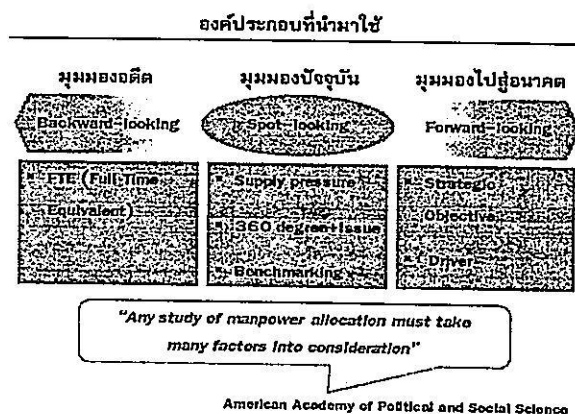
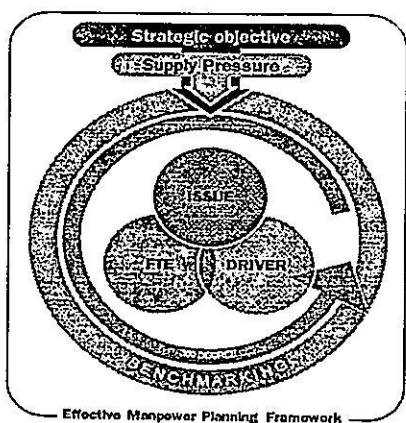
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสาร ประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและ ค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลทุ่งยาว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งยาว จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุข การอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านสาธารณสุขศาสตร์ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลทุ่งยาว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งยาว มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้ง
ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ
ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน
ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณ
การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือน
ของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและ
ขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็น
กลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วน
การประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓
รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

- กรณีพนักงานจ้างทั่วไป ใช้อัตราค่าตอบแทน (๙,๐๐๐) คุณ ๑๒ เดือน (ไม่มีรายการ
เงินเพิ่มรายปี)

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลทุ่งยาวจ่ายส่วนที่เกิน
จากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริม
การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้
เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลทุ่งยาวจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น

นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมฯ จ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งยาว แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

๑.๑ สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่

๑.๒ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

๑.๓ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

๒.๑ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๒.๒ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

๒.๓ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลทุ่งยาว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลทุ่งยาว(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งยาว พิจารณา

ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ **เทศบาลตำบลท่าพญา เทศบาลท่าข้าม** ซึ่งเทศบาลทั้ง ๒ แห่ง เป็นเทศบาลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน จำนวนประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งยาวกับเทศบาลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ประเภทตำแหน่ง	เทศบาลตำบลทุ่งยาว	เทศบาลตำบลท่าพญา	เทศบาลตำบลท่าข้าม
พนักงานเทศบาล (คน)	๒๖	๑๙	๒๒
พนักงานครูเทศบาล (คน)	๔	๒	๑
ลูกจ้างประจำ (คน)	๓	-	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คน)	๑๔	๙	๙
พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	๑	๑	๑
รวม	๔๘	๓๑	๓๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งยาว กับเทศบาลตำบลท่าพญา และเทศบาลตำบลท่าข้าม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้ง ๒ แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๒ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และสำหรับตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครองที่ยังคงไว้ เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้ประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และตำแหน่งผู้บริหารเทศบาลที่ว่าง เทศบาลได้รายงานตำแหน่งให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาผู้มาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างแล้ว คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลจะได้พนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาล รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งยาวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลทุ่งยาว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ประกอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๓.๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลทุ่งยาวให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลทุ่งยาว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลทุ่งยาวบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลโดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งยาวเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว และส่งคณะกรรมการปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ เทศบาลตำบลทุ่งยาว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลทุ่งยาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้แต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลทุ่งยาว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ปฏิทินการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทุ่งยาว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	- จัดทำบันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
	- จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท.ใกล้เคียง	เทศบาลตำบลท่าพญา เทศบาลตำบลท่าข้าม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผล ความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขอความเห็นชอบต่อ กทจ.ตรัง	กทจ. ตรัง ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ
กันยายน ๒๕๖๖	กทจ. ตรัง แจงมติให้ อปท.ทราบ	เทศบาลประกาศใช้แผนฯ มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.ทุ่งยาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้มีการจัดตั้งขึ้นตามที่ได้มีประกาศพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลให้สุขาภิบาลทุ่งยาวเดิมถูกยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้นมา

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งยาว อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง เป็นเทศบาลหนึ่งในสามของเทศบาลตำบลในอำเภอปะเหลียน มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอปะเหลียน ๗ กิโลเมตร มีระยะทางห่างจากจังหวัดตรัง ๔๗ กิโลเมตร และมีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ๘๗๗ กิโลเมตร

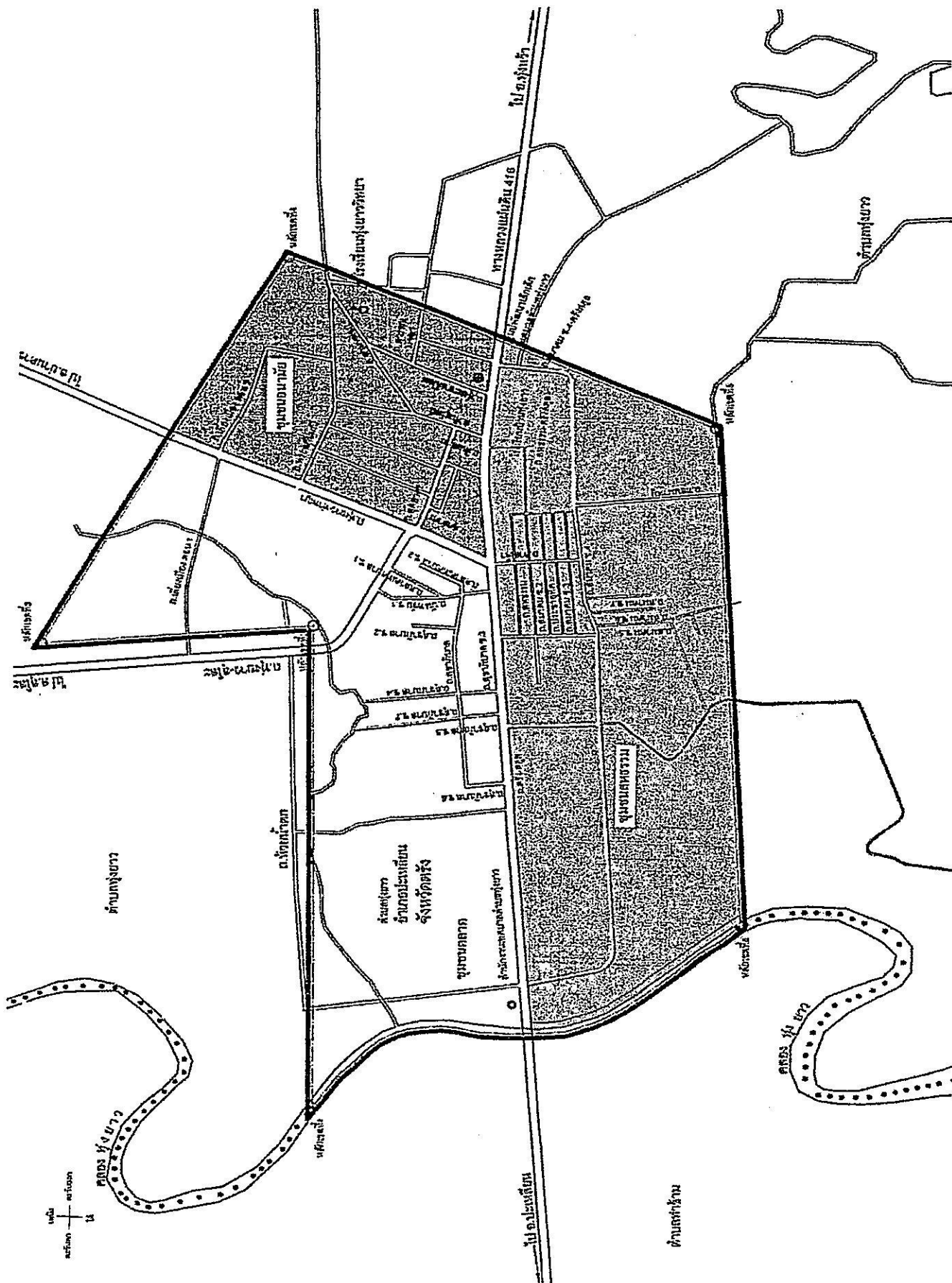
เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีพื้นที่ทั้งหมด ๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๓๙๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๑ ของพื้นที่ทั้งหมดของอำเภอปะเหลียน ครอบคลุมจำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑ บางส่วน
- หมู่ที่ ๒ บางส่วน

มีชุมชนจำนวน ๓ ชุมชน ได้แก่

๑. ชุมชนสหธรรม
๒. ชุมชนอนามัย
๓. ชุมชนตลาด

ภาพที่ ๑ แผนที่เขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีพื้นที่อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอปะเหลียน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาและที่สูง ซึ่งในอำเภอปะเหลียนตำบลที่มีพื้นที่อยู่ทางทิศตะวันออกและมีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาและที่สูง ประกอบด้วย ตำบลปะเหลียน ตำบลทุ่งยาว และตำบลลิพัง ระดับความสูงของพื้นที่บางแห่งมียอดเขาสูงถึง ๗๐๐ - ๘๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล โดยเฉพาะตำบลปะเหลียนแต่ลดระดับต่ำลงเมื่อเข้าสู่ตำบลทุ่งยาวและตำบลลิพัง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น มีฤดูกาลแบ่งออกเป็น ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน และฤดูฝน ระยะเวลาของฤดูฝนจะยาวนานกว่าฤดูร้อน ดังนี้

- ฤดูร้อน อยู่ระหว่างช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนอบอ้าวไม่ร้อนจัดเหมือนภาคอื่น ๆ เนื่องจากจากจังหวัดตรังตั้งอยู่ติดกับมหาสมุทรอินเดียได้รับมวลอากาศชื้นทางทะเลและมีอุณหภูมิสูงสุดในช่วงเดือนมีนาคม และเดือนเมษายน

- ฤดูฝน อยู่ระหว่างกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งฤดูฝนแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงแรกเริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่านเข้าสู่ภาคใต้ฝั่งตะวันตกทำให้มีฝนตกมาก ปริมาณฝนสูงสุดอยู่ในเดือนกันยายน และช่วงที่สองเริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้มีฝนตกค่อนข้างน้อย

๑.๔ ลักษณะของดิน

ชุมชนเทศบาลตำบลทุ่งยาวมีการตั้งถิ่นฐานเกาะกลุ่มตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ และจะเกาะกลุ่มตามถนนซอยต่าง ๆ โดยมีการเกาะกลุ่มหนาแน่นบริเวณฟากตะวันออกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ลักษณะของชุมชนจะตั้งถิ่นฐานแบบกระจายตัว โดยจะกระจายอยู่ทั่วไปภายในพื้นที่ทำกินของตนเอง ได้แก่ บริเวณสวนยางพารา และสวนปาล์มน้ำมัน ร้านค้าต่าง ๆ จะแทรกตัวสลับกับพื้นที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถจำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดินได้ดังต่อไปนี้

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทที่อยู่อาศัย บ้านพักอาศัยจะเกาะกลุ่มหนาแน่นตามชุมชนย่านพาณิชย์กรรม คือ ด้านตะวันออกของเทศบาลบริเวณสองฟากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ซึ่งเป็นถนนสายหลักผ่านชุมชน และมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่เป็นที่อยู่อาศัยแบบห้องแถวและตึกแถว และมีการก่อสร้างอาคารอยู่อาศัย รองลงมาเป็นบริเวณด้านเหนือของเทศบาลจะเป็นเส้นทางผ่านไปยังอำเภอย่านตาขาว นอกจากนี้กระจายอยู่ตามโรงเรียน วัด และพื้นที่เกษตรกรรม ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๒๔๙.๙๓ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๙ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทพาณิชย์ ได้แก่ พื้นที่บริเวณศูนย์กลางชุมชนสองฟากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๕ แทรกตัวอยู่กับที่อยู่อาศัยบริเวณศูนย์ราชการ ได้แก่ บริเวณทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ซึ่งเป็นร้านค้าปลีก เป็นตึกแถว และตึกแถวสองชั้น มีสถานบริการน้ำมัน ๓ แห่ง คือ ปิมน้ำมัน ESSO ปิมน้ำมัน PTT และปิมน้ำมัน SHELL ตั้งอยู่บริเวณด้านเหนือและด้านใต้ของเขตเทศบาลฟากตะวันออกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๑๑๔.๔๗ ไร่ หรือร้อยละ ๙.๑๖ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทเกษตรกรรมและที่ว่าง เป็นการใช้ประโยชน์ที่ดินส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ส่วนมากเป็นพื้นที่สวนยางพารา และปาล์มน้ำมัน มีปลูกผักบ้าง โดยจะกระจายอยู่โดยรอบของชุมชน ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๗๕๔.๑๖ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓๓ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทนันทนาการในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีสวนสุขภาพสนามเด็กเล่น เนื้อที่ ๒ ไร่ ๖๗ ตารางวา ตั้งอยู่ตรงข้ามธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สาขาปะเหลียน ศูนย์ออกกำลังกายเทศบาลตำบลทุ่งยาวตั้งอยู่บริเวณชุมชนตลาด และยังมีสวนสุขภาพบริเวณสระน้ำ เนื้อที่ประมาณ ๔ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๑๒.๓๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๙๘ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทสถาบันการศึกษาในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา คือ โรงเรียนบ้านทุ่งยาว ตั้งอยู่บริเวณด้านตะวันออกของเทศบาลตำบลทุ่งยาว นอกจากนี้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งยาวอยู่ติดกับโรงเรียนบ้านทุ่งยาว ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๓๐.๔๑ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทสถาบันราชการ การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ได้แก่ สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งยาว ศูนย์ออกกำลังกายเทศบาลตำบลทุ่งยาว โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งยาว จะเกาะกลุ่มบริเวณศูนย์กลางชุมชน กระจายตัวอยู่ตามถนนสายหลัก ที่ดินประเภทนี้มีพื้นที่ประมาณ ๘.๖๘ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๙ ของพื้นที่ทั้งหมด

- การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ถนน ซอย แหล่งน้ำ และลำคลอง เป็นต้น มีพื้นที่ประมาณ ๘๐.๕๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๖.๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ และจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้			
ทิศเหนือ	จรดหมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งยาว		(มุ่งสู่นครศรีธรรมราช)
ทิศใต้	จรดหมู่ที่ ๑ ตำบลทุ่งยาว		(มุ่งสู่สตูล/จันทะเลอันดามัน)
ทิศตะวันออก	จรดหมู่ที่ ๑ ตำบลทุ่งยาว		(มุ่งสู่พัทลุง)
ทิศตะวันตก	จรดหมู่ที่ ๖ ตำบลท่าข้าม (คลองทุ่งยาว)		(มุ่งสู่กระบี่)

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาล การจัดตั้งเทศบาลตำบลทุ่งยาวกระทำโดยประกาศพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฎฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลทุ่งยาวประกอบด้วยคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสภาเทศบาล รายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ คณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ท่าน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ ท่าน และเลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ ท่าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรี มีหน้าที่ในการควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย

๒.๒.๒ สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี มีหน้าที่พิจารณาและออกกฎหมายของเทศบาล ที่เรียกว่า “เทศบัญญัติ” ตรวจสอบและควบคุมการบริหารเทศบาลของฝ่ายบริหาร ให้ความเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

- ประชากรในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีจำนวน ๒,๓๘๙ คน แยกเป็น ชาย ๑,๑๑๓ คน และหญิง ๑,๒๗๖ คน
- ครั้วเรือนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีจำนวน ๑,๑๐๗ ครั้วเรือน

ตารางที่ ๑ ข้อมูลจำนวนประชากรและจำนวนครั้วเรือน

ข้อมูลประชากร	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๖
ชาย	๑,๒๐๖	๑,๑๔๕	๑,๑๑๓
หญิง	๑,๓๓๖	๑,๓๑๑	๑,๒๗๖
รวม	๒,๕๔๒	๒,๔๕๖	๒,๓๘๙
ข้อมูลครั้วเรือน	๑,๐๗๗	๑,๐๙๐	๑,๑๐๗
	ข้อมูลเดือน เม.ย. ๒๕๖๒	ข้อมูลเดือน มิ.ย. ๒๕๖๔	ข้อมูลเดือน มิ.ย. ๒๕๖๖

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ตารางที่ ๒ ข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๒๔๔	๒๖๔	๕๐๘
อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๖๙๐	๘๐๑	๑,๔๙๑
อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๑๗๙	๒๑๑	๓๙๐
รวมทั้งสิ้น	๑,๑๑๓	๑,๒๗๖	๒,๓๘๙

(สำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทุ่งยาว, มิถุนายน ๒๕๖๖)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีความพร้อมทางด้านการศึกษาสูง มีสถานศึกษาหลายแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ ทั้งระดับปฐมวัย และประถมศึกษา ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ ให้สามารถปรับตัวได้เท่าทันความเจริญด้านต่าง ๆ ที่หลังไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาล จำนวน ๑ แห่ง รวมทั้งมีโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน ๑ แห่ง และโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่าง เขต ๑ จำนวน ๑ แห่ง ตามรายละเอียดดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งยาว
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาล - ชั้นอนุบาล ๓
- โรงเรียนทุ่งยาววิทยา
เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖
- โรงเรียนบ้านทุ่งยาว
เป็นโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่าง เขต ๑ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖

๔.๒ สาธารณสุข

สถานพยาบาล ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวมีสถานพยาบาลหลายแห่ง ทั้งในลักษณะของโรงพยาบาลของรัฐบาล คลินิก และร้านขายยาของเอกชน มีรายละเอียดดังนี้

- คลินิก ๒ แห่ง
(คลินิกหมอสุภาพงษ์, คลินิกหมอทัศน์ยา)
- ร้านขายยา ๕ แห่ง
(เอส บี ฟาร์มาซี, ร้านยาเจริญพร, คลังยา, พรศิริเภสัช, วราภรณ์เภสัช)
- คลินิกทันตกรรม ๑ แห่ง (บ้านหมอป๊อบ)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งยาว ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

คดีอาชญากรรมในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------------|---------|-----|-----|
| - ๑ มกราคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ | มีจำนวน | ๑๒๖ | คดี |
| - ๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ | มีจำนวน | ๑๙ | คดี |
- * ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรปะเหลียน จังหวัดตรัง ณ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

๔.๔ ยาเสพติด

คดียาเสพติดในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------------|---------|----|-----|
| - ๑ มกราคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ | มีจำนวน | ๒๓ | คดี |
| - ๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ | มีจำนวน | ๑๒ | คดี |
- * ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรปะเหลียน จังหวัดตรัง ณ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้จัดสวัสดิการให้กับบุคคล ๓ ประเภท คือ

- ผู้สูงอายุ ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทุกเดือน
- ผู้พิการ ได้รับเบี้ยความพิการให้คนพิการทุกเดือน
- ผู้ป่วยเอดส์ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ไว้เป็นประจำทุกปี แต่ไม่มีผู้แจ้งขอความประสงค์รับเบี้ยยังชีพดังกล่าว

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

การคมนาคมขนส่งของคนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวจะใช้การคมนาคมขนส่งทางบก โดยใช้รถยนต์ส่วนตัว และมีรถตู้โดยสารประจำทางในการเดินทางไปยังเขตเมืองจังหวัดตรัง ส่วนการคมนาคมขนส่งทางน้ำและทางราง ภายในเขตเทศบาลยังไม่มีบริการให้

ทางรถยนต์ การเดินทางจากจังหวัดตรังสู่เทศบาลตำบลทุ่งยาว และจากเทศบาลตำบลทุ่งยาวไปยังจังหวัดอื่น ๆ โดยใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ตอนจากปะเหลียน – สตูล มีรถโดยสารประจำทางที่ให้บริการคือรถตู้

- รถตู้ (ตรัง - หงสตาตาร์) มีสถานีจอดรถ และจุดรับ – ส่งผู้โดยสาร อยู่ข้างร้านทองธรรมทวี
- รถตู้ (ตรัง - สตูล) มีสถานีจอดรถ และจุดรับ – ส่งผู้โดยสาร อยู่บริเวณ 7 – eleven (ทุ่งยาว)

การคมนาคมขนส่งทางบกของเทศบาลกับชุมชนภายในเขตเทศบาลและชุมชนอื่นๆ โดยถนนสายต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาลซึ่งส่วนใหญ่มีสภาพดี สะดวกต่อการสัญจร ไป – มา มีถนนจำนวน ๕๖ สายแยกได้ ดังนี้

ถนนสายหลัก จำนวน ๓ สาย ได้แก่

๑. ตรัง – สตูล (ทางหลวงหมายเลข ๔๑๖)
๒. ทุ่งยาว – ท่าพญา (ทางหลวงหมายเลข ๔๑๕)
๓. ทุ่งยาว – สุโสะ

* ถนนสายหลักของกรมทางหลวง

ถนนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว จำนวน ๕๖ สาย แยกได้เป็น

๑. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน ๒๖ สาย	รวมความยาว ๔.๖๒๐ กิโลเมตร
๒. ถนนลาดยาง	จำนวน ๒๙ สาย	รวมความยาว ๗.๗๔๒ กิโลเมตร
๓. ถนนลูกรัง	จำนวน ๑ ตอน	รวมความยาว ๐.๐๕๐ กิโลเมตร

ตารางที่ ๓ รายละเอียดถนนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว

ชุมชนอนามัย

ที่	ชื่อถนน	ลักษณะ/ประเภท	ขนาด	ลักษณะการระบายน้ำ		
				คูระบายน้ำ	รางยู	ท่อระบายน้ำ
๑	ถนนพระอภัยมณี	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๔๖๐ ม.			/
๒	ถนนพันธุรัตน์	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๓๒๐ ม.		/	/
๓	ถนนสินสมุทร	ลาดยาง	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๘๒ ม.			
๔	ถนนสินสมุทร ๑	ลาดยาง	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๑๐๔ ม.			
๕	ถนนสุตสาคร	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๒๕๐ ม.			/
๖	ถนนสุตสาคร ๑	ลาดยาง	กว้าง ๔ ม. ระยะทาง ๘๕ ม.			/
๗	ถนนสุวรรณมัจฉา	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๗๒ ม.			/
๘	ถนนชลธารา	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๗๐ ม.			
๙	ถนนมะขามป้อม	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๖๑๐ ม.			/
๑๐	ถนนเลียงเมือง ตอน ๑	ลาดยาง	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๔๗๐ ม.			
๑๑	ถนนพระอภัยมณี ซอย ๑	ลาดยาง	กว้าง ๙ ม. ระยะทาง ๒๖๕ ม.			/
๑๒	ถนนพระอภัยมณี ซอย ๒	ลาดยาง	กว้าง ๙ ม. ระยะทาง ๒๖๕ ม.			/
๑๓	ถนนพันธุรัตน์ - ถนนพระอภัยมณี	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๑๘๐ ม.			
๑๔	ถนนสามหมอก	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๙๕ ม.			/
๑๕	ถนนพระอภัยมณี ซอย ๓	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๕๓ ม.			
๑๖	ถนนพระอภัยมณี ซอย ๔	ลาดยาง	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๑๗๘ ม.			

ชุมชนสหธรรม

ที่	ชื่อถนน	ลักษณะ/ประเภท	ขนาด	ลักษณะการระบายน้ำ		
				คูระบายน้ำ	รางยู	ท่อระบายน้ำ
๑	ถนนสหธรรม	ลาดยาง	กว้าง ๑๑.๕๐ ม. ระยะทาง ๔๒๖ ม.	/		/
๒	ถนนสหธรรม - ถนนตรัง - สตูล	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๓๕๘ ม.			
๓	ถนนสมาคม	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๔๗ ม.	/	/	
๔	ถนนสมาคม ซอย ๑	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๒๓๒ ม.	/	/	
๕	ถนนสมาคม ซอย ๒	ลาดยาง	กว้าง ๔ ม. ระยะทาง ๒๓๖ ม.		/	
๖	ถนนสมาคม ซอย ๓	ลาดยาง	กว้าง ๓.๒ ม. ระยะทาง ๒๕๘ ม.	/	/	
๗	ถนนสมาคม ซอย ๔	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๒๘๘ ม.			/
๘	ถนนสมาคม ซอย ๕	ลาดยาง	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๑๔๐ ม.			/
			กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๖๕ ม.			
๙	ถนนสมาคม ซอย ๖	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๔๐ ม.			/
๑๐	ถนนสมาคม ซอย ๗	ลาดยาง	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๑๕๔ ม.			/
๑๑	ถนนสมาคม ซอย ๘	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๐๐ ม.			/
๑๒	ถนนสมาคม ซอย ๙	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๐๐ ม.			
๑๓	ถนนศาลเจ้า	ลาดยาง	กว้าง ๔ ม. ระยะทาง ๔๐ ม.	/		
			กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๕๐ ม.	/		
๑๔	ถนนประชาอุทิศ	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๔๒๐ ม.	/		/
๑๕	ถนนทอนนาหุมู	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๓๗๐ ม.			
๑๖	ถนนเทศบาล ช.๒	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๑๗๐ ม.			

ชุมชนตลาด

ที่	ชื่อถนน	ลักษณะ/ประเภท	ขนาด	ลักษณะการระบายน้ำ		
				คูระบายน้ำ	รางยู	ท่อระบายน้ำ
๑	ถนนสุขาภิบาล	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๓๖๕ ม.			/
๒	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๑	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๔.๕ ม. ระยะทาง ๖๐ ม.			
๓	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๒	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๘๐ ม.	/		
๔	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๓	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๘๕ ม.			
๕	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๔	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๔๕ ม.			/
๖	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๕	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๕ ม. ระยะทาง ๘๕ ม.	/		
๗	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๖	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๘๕ ม.			/
๘	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๗	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๔๐ ม.			
		ลูกรัง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๘๐ ม.			
๙	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๘	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๖๐ ม.			
๑๐	ถนนสุขาภิบาล ซอย ๙	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๕๒ ม.			
๑๑	ถนนตรัง - สตูล เชื่อมหัวน้ำตก	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๔๗๐ ม.			
๑๒	ถนนหัวน้ำตก	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๙๓๐ ม.			
๑๓	ถนนเลียงเมือง ตอน ๒	ลาดยาง	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๔๑๐ ม.			
๑๔	ถนนเลียงเมืองตรัง - สตูล ถึงหัวน้ำตก	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๕๐๐ ม.			
๑๕	ถนนตลาดสด ถึงทุ่งยาว-ท่าพญา	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๒๗๕ ม.			
๑๖	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๑	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๑๐ ม. ระยะทาง ๑๐๐ ม.			
๑๖	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๒	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๔๕ ม.			
๑๗	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๓	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๑๓๐ ม.			
๑๘	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๔	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๖ ม. ระยะทาง ๒๑๐ ม.			
๑๙	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๕	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๘๐ ม.			/
๒๐	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๖	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๔๕ ม.			
๒๑	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๗	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๓๕ ม.			
๒๒	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๘	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๓๐ ม.			
๒๓	ถนนตลาดสดเทศบาล ซอย ๙	คอนกรีตเสริมเหล็ก	กว้าง ๘ ม. ระยะทาง ๑๘๐ ม.			

(กองช่าง เทศบาลตำบลทุ่งยาว, พฤษภาคม ๒๕๖๖)

๕.๒ การไฟฟ้า

ระบบบริการไฟฟ้า แสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ประชาชนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าทั้งหมด

๕.๓ การประปา

ระบบบริการประปา สำหรับน้ำอุปโภค น้ำบริโภค ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ประชาชนในเขตเทศบาลมีน้ำประปาใช้ประมาณ ๖๑๓ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวไม่มีการจัดบริการโทรศัพท์สาธารณะให้บริการประชาชน เนื่องจากปัจจุบันประชาชนมีโทรศัพท์ส่วนตัวใช้กันอย่างทั่วถึง ทั้งโทรศัพท์บ้าน และโทรศัพท์มือถือ นอกจากนี้ทางเทศบาลได้มีบริการ Free - Wifi ให้กับประชาชนได้ใช้งาน แต่ยังคงครอบคลุมไม่ทั่วถึงทั้งเขตพื้นที่เทศบาล ประชาชนสามารถรับบริการได้เมื่อมาติดต่อราชการที่สำนักงานเทศบาล

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

๑. ที่ทำการไปรษณีย์ทุ่งยาว ให้บริการสื่อสาร ขนส่ง การเงิน ค้าปลีก สินค้าไปรษณีย์ตราไปรษณียากร และสิ่งสะสม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๑/๒๒ หมู่ที่ ๑ ถนนตรัง - สตูล อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง รหัสไปรษณีย์ ๙๒๑๘๐ เบอร์โทรศัพท์ ๐๗๕ - ๒๐๘๒๓๕ เปิดให้บริการวันจันทร์ - ศุกร์ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. วันเสาร์ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

๒. J&T Express สำนักงานตั้งอยู่ถนนสายทุ่งยาว - ท่าพญา

๓. Kerry Express สำนักงานตั้งอยู่ตรงข้ามโรงเรียนบ้านทุ่งยาว

๔. Flash Express สำนักงานตั้งอยู่ถนนสายทุ่งยาว - ท่าพญา

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

รายได้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลมาจากภาคเกษตรกรรม โดยปัจจุบันผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะปลูกยางพารา และปาล์มน้ำมัน จะมีการประกอบอาชีพปลูกผักขายบ้างในบางครั้งเรือน นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้มีการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ในทุกครัวเรือนเพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๒ การประมง

ปัจจุบันในเขตเทศบาลประชาชนไม่มีการประกอบอาชีพการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

โดยส่วนใหญ่การปศุสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว เป็นการทำการปศุสัตว์เพื่อบริโภคในครัวเรือน เช่น การเลี้ยงเป็ด เลี้ยงไก่เนื้อ ไก่พื้นเมือง เป็นต้น

๖.๔ การบริการ

สถานประกอบการด้านบริการ

- โรงแรม (คิวปิดโฮเต็ล) จำนวน ๑ แห่ง
- เกสต์เฮาส์ (เมซี่โฮเต็ล) จำนวน ๑ แห่ง
- ธนาคาร จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย
 - ธนาคารกรุงเทพ (สาขาปะเหลียน)
 - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาทุ่งยาว
 - ธนาคารออมสิน สาขาทุ่งยาว

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ แต่มีศักยภาพในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ซึ่งเป็นชุมชนของคนไทยเชื้อสายจีน คือ งานประเพณีไหว้พระจันทร์ ซึ่งในงานประเพณีไหว้พระจันทร์ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีกิจกรรมซึ่งเป็นจุดเด่นที่ไม่เหมือนที่อื่น คือ การประกวดโต๊ะไหว้พระจันทร์ การรณรงค์ส่งเสริมให้ชาวบ้านจัดโต๊ะไหว้พระจันทร์ตั้งหน้าบ้านอย่างสวยงามในคืนวันไหว้พระจันทร์ และทางเทศบาลยังมีการจัดโต๊ะไหว้พระจันทร์ไว้สำหรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการไหว้พระจันทร์อีกด้วย ซึ่งสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวชมได้ อีกทั้งยังมีที่พักสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ และเป็นศูนย์กลางที่จะมุ่งไปสู่แหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงได้ เช่น น้ำตกโดนเต๊ะ ถ้ำเขาติง และแหลมหยงสตาร์ เป็นต้น

๖.๖ อุตสาหกรรม

ยังไม่มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

อาชีพค้าขายเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว โดยผู้ประกอบการอาชีพค้าขายจะอยู่ในเขตเทศบาลเป็นส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการเกี่ยวกับร้านขายของชำ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ร้านจำหน่ายทองรูปพรรณ ร้านเสริมสวย ร้านจำหน่ายรถจักรยานยนต์ และร้านจำหน่ายเครื่องสำอางค์ เป็นต้น

สถานประกอบการค้าพาณิชย์กรรม

- สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๓ แห่ง
(ปั้มน้ำมัน PTT, ปั้มน้ำมัน ESSO และปั้มน้ำมัน SHELL)
- ห้างสรรพสินค้า Tesco Lotus จำนวน ๑ แห่ง
- ห้าง MR.DIY จำนวน ๑ แห่ง
- ร้าน 7 - eleven จำนวน ๓ แห่ง
- ตลาดสดเทศบาลตำบลทุ่งยาว จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านจำหน่ายทองรูปพรรณ จำนวน ๘ แห่ง

๖.๘ แรงงาน

ภาคแรงงานของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวมีน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นภาคแรงงานในครัวเรือน มีเพียงส่วนน้อยที่ประกอบอาชีพรับจ้างรายวัน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อันดับรองลงมาคือนับถือศาสนาอิสลาม แต่การนับถือศาสนาที่แตกต่างกันก็สามารถผสมกลมกลืนกันทางวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

ศาสนสถานในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

- ศาลเจ้าแป๊ะก๊ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ถนนทางหลวงตรง - สตูล
- ศาลเจ้าแม่ทับทิม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ถนนสุขาภิบาล
- มุสลิมี่ทุ่งยาวคุณธรรมสงเคราะห์เด็กกำลัจิมเกาะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นเวลายาวนานจนถึงเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนบ่งบอกถึงความเป็นมา ซึ่งเป็นชุมชนคนไทยเชื้อสายจีน คือ ประเพณีไหว้พระจันทร์ ปัจจุบันเป็นงานประเพณีที่ได้รับความนิยมอย่างสูงของคนตำบลทุ่งยาว และในจังหวัดตรัง รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียง และเป็นงานประเพณีที่ทางเทศบาลตำบลทุ่งยาวต้องการสืบทอดให้คงอยู่ต่อไป เพื่อให้คนรุ่นหลังเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นของชุมชนตนเองอย่างยั่งยืน และนอกจากนั้นยังมีงานถือศีลกินเจ งานประเพณีตรุษจีน งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นพื้นที่อาศัยของคนไทยเชื้อสายจีน ซึ่งมีอุปนิสัยชอบการค้าขาย ภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนทุ่งยาวจึงเกี่ยวข้องกับความเป็นคนจีนและการค้าขาย คือ มีขนมโบราณที่คนจีนมีความรู้ในการทำกินกันมาช้านาน และรุ่นลูกหลานได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของบรรพบุรุษมาทำเป็นขนมใช้ในการค้าขายในปัจจุบัน ซึ่งขนมที่มีชื่อเสียงมากที่สุดของชาวทุ่งยาว คือ ขนมกุ่มช่าย นอกจากนั้นก็ยังมีขนมตูป๊อบ ขนมพอง ขนมเปลือกส้มโอ เป็นต้น

ภาษาถิ่น

จากการที่เทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นพื้นที่อยู่อาศัยของคนไทยเชื้อสายจีน ภาษาถิ่นของคนทุ่งยาว จึงเป็นภาษาจีนแต้จิ๋ว ซึ่งยังสามารถพูดกันได้ที่ทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่

๗.๔ OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ขนมกุ่มขำย (นางนาฏลดา เก้าเอี้ยน)
- ขนมตูปตูป/ขนมเปี๊ยะ (นายปิติ มนัสปิยะเลิศ)
- ขนมพอง/ขนมเปลือกส้มโอ (นายมโน มนัสปิยะเลิศ)
- ลอดช่องใบเตยน้ำกะทิ (นางมานี ขวัญอ่อน)
- เครื่องแกงรสเผ็ดคุณบุญสืบ (นางบุญสืบ แก้วนาง)
- กระเป๋าถักเชือกกรม (นางเยาวเรศ หมิ่นละม้าย)
- ตุ๊กตาผ้าใยบัว (นางสาวรัตนา จันชะนะกิจ)
- ขนมกาเปา/ขนมกุ่มขำย (วิสาหกิจชุมชนกลุ่มอนุรักษ์ของดีเมืองทุ่งยาว)

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวมีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือ

- คลองทุ่งยาว มีสภาพน้ำกร่อยในช่วงฤดูฝน และเค็มจัดในช่วงฤดูแล้ง ซึ่งไหลลงสู่ทะเลอันตามันทางทิศใต้

- สระน้ำจืด อยู่ระหว่างพัฒนาบริเวณรอบ ๆ เป็นสถานที่ออกกำลังกาย และปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำสำรองในหน้าแล้ง

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตชุมชนไม่มีต้นไม้ขนาดใหญ่ แต่มีป่าไม้เป็นเขตป่าไม้ใช้สอย มีเนื้อที่ประมาณ ๕๐ ไร่ อยู่บริเวณหมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งยาว ถนนสายห้วยน้ำตก มีป่าชายเลน ตลอดแนวคลองทุ่งยาว ปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวมีการบุกรุกบางส่วน

๘.๓ ภูเขา

ไม่มีภูเขาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญภายในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาวประเภทน้ำ ป่าไม้ ยังคงความอุดมสมบูรณ์

๙. อื่น ๆ

การกำจัดขยะของเทศบาล มีการขนโดยรถยนต์บรรทุกขยะมูลฝอย ขนาดกลาง ๖ ล้อ จำนวน ๑ คัน มีถังรองรับขยะ ขนาด ๒๐๐ ลิตร จำนวนประมาณ ๒๐๐ ถัง และถังพลาสติก จำนวนประมาณ ๑๐๐ ถัง มีสถานที่สำหรับกำจัดขยะซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของเทศบาลเอง เนื้อที่ประมาณ ๒๘ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ระยะห่างจากเทศบาลประมาณ ๗ กิโลเมตร สำหรับการกำจัดขยะบริเวณที่ทิ้งขยะ ปัจจุบันไม่มีเตาเผาขยะ ใช้วิธีกำจัดขยะโดยการฝังกลบ

อีกทั้งปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งยาวได้รณรงค์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะในครัวเรือน พร้อมทั้งเปิดตลาดนัดรีไซเคิลให้บริการรับซื้อขยะทุกวันจันทร์สุดท้ายของทุกเดือน ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ บริเวณด้านหน้าสนามเด็กเล่นเทศบาลตำบลทุ่งยาว โดยมีชมรมอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลทุ่งยาว เป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการตลาดนัดรีไซเคิล

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภายในเขตเทศบาลตำบลทุ่งยาว แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาโดยรวมของเทศบาลตำบลทุ่งยาว จะเป็นเรื่องของถนนที่ต้องการให้ขยายเพิ่มขึ้นในบางพื้นที่ ให้มีการปรับปรุงถนนที่ชำรุด รวมทั้งต้องการให้สร้างเลนปั่นรถจักรยาน ปัญหาคุ้ระบายน้ำไม่มีหรือมีแต่ไม่สามารถใช้งานได้ดีเท่าที่ควรในช่วงฤดูฝน เนื่องจากฝนตกหนัก น้ำไม่สามารถระบายได้ทัน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่ถึงทั่วถึง ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความต้องการให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อเพิ่มความปลอดภัย ระบบการจราจรคับแคบ ปัญหาการจอดรถซ้อนคันบนถนนสายหลัก ปัญหาการวางของขายบนถนน หรือตั้งสิ่งของ สิ้นค้า สิ่งกีดขวางบนทางเท้า

แนวทางแก้ไข

- ควรมีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน และสร้างเลนพิเศษสำหรับจักรยานในบางตอนของถนนที่มีความเหมาะสม
- ควรมีการขุดลอกคู ปรับปรุงท่อระบายน้ำ ขยายท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขังในเบื้องต้น
- จัดให้มีระบบสำรวจคู คลอง ทางระบายน้ำที่ต้นเขินในเขตเทศบาลอย่างจริงจัง เพื่อวางแผนและดำเนินการขุดลอกคู คลอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้น้ำระบายได้สะดวกตลอดเวลา
- ควรมีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ที่จำเป็น
- ควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกสถานที่ที่สำคัญ
- ควรมีการร่วมมือกันจัดระเบียบทางเท้าและถนนให้เป็นระเบียบ

ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราและค้าขาย ซึ่งรายได้จากผลผลิต และการค้าขายจะไม่แน่นอน โดยประชาชนบางส่วนเมื่อว่างจากการทำสวนแล้วจะไม่มีประกอบอาชีพอื่นเสริม และขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะผู้รับจ้างทำสวนยาง จึงควรมีการพัฒนาอาชีพในเขตชุมชนให้ตรงกับความต้องการในปัจจุบัน และเพิ่มศักยภาพของการผลิตสินค้าทางการเกษตรให้เพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการค้าให้เป็นศูนย์กลางทางการค้าสินค้าทางด้านเกษตร ส่งเสริมเงินทุนให้แก่เกษตรกรและผู้ประกอบการ ตลอดจนส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้กับเกษตรกรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

แนวทางแก้ไข

- ควรมีสถานที่แลกเปลี่ยนสินค้าชุมชน หรือเป็นที่พบปะระหว่างชุมชน
- ควรมีการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้ที่สนใจพร้อมกับพัฒนาสินค้าให้ได้มาตรฐานและหาตลาดในการขายสินค้าของชุมชน

ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

ประชาชนได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของชุมชน แต่งบประมาณที่ได้รับการส่งเสริมนั้นมีน้อยทำให้การจัดกิจกรรม ขาดช่วงหรือไม่ได้ดำเนินการต่อ มีผลต่อการฟื้นฟูการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ ขาดความสนใจในอัตลักษณ์ของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีวัฒนธรรมในอดีต

แนวทางแก้ไข

- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูศาสนา ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมสอดแทรกกิจกรรมที่จะสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นกับคนรุ่นหลัง

ด้านคุณภาพชีวิต

ประชาชน เด็ก และเยาวชนในชุมชน ขาดการออกกำลังกาย ควรจัดให้มีกิจกรรมในการ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนหันมาเล่นกีฬาหรือกิจกรรมนันทนาการมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยง และป้องกันการเกิด ปัญหาสุขภาพเสพติดซึ่งนับวันจะมีมากขึ้น ประชาชนได้ให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาเสพติด ในพื้นที่

แนวทางแก้ไข

- ควรมีการปรับปรุงศูนย์ออกกำลังกาย โดยมีการดูแลรักษา ซ่อมแซม และจัดซื้อเครื่องเล่น ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน

- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการออกกำลังกาย การใช้เครื่องออกกำลังกายที่ ถูกต้อง

- ควรมีการจัดซื้ออุปกรณ์ออกกำลังกายติดตั้งในสนามเด็กเล่นเพิ่มเติม

ด้านการบริหารและการมีส่วนร่วม

ชุมชนยังไม่มี การรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งนัก ควรจะมีการเสริมสร้างชุมชนโดยให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และตรวจสอบการบริหารกิจการของเทศบาลให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การส่งเสริม ความรักความสามัคคีของคนในชุมชน ให้มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนในชุมชนจึงจะอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสงบสุข

ด้านบุคลากร

ขาดการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้อยู่บนความถูกต้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของพนักงานเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางแก้ไข

- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างแต่ละชุมชน

- ควรมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในด้านของ คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งยาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งยาวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่อิสระในการบริหารงานสามารถเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่โดยใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลทุ่งยาว และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งยาวทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ มิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ การผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชนการแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการ

ภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชารัฐเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมนาคม เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

- (๑) ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- (๒) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- (๓) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- (๔) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- (๑) ความสุขของประชากรไทย
- (๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ

(๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

(๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ

(๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ

(๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้น การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคอร์ปใหม่ รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของ คนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

เป้าหมาย

(๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

(๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

(๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้

(๒) ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน

(๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา

(๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

เป้าหมาย

(๑) คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ตัวชี้วัด

(๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย

(๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑

(๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

เป้าหมาย

(๑) สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

(๓) เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการ ตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

ตัวชี้วัด

- (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร
- (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน
- (๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

เป้าหมาย

- (๑) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้ อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- (๒) พื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- (๓) ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล ภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- (๔) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู
- (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย ความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

เป้าหมาย

- (๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ
- (๔) กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
- (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
- (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไก ในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศ สามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่าง เท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการ พัฒนาระบบพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการ เพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะ วิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับ สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทัน เพื่อแสวงหาประโยชน์จาก สิ่งที่เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของ ประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่าง ทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและ

ข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรคประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทัน่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายความที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายความที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายความที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายความที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายความที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายความที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต

หมายความที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนภาพ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลัก

การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมนวัตกรรม

การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน

การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

- ๑) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ๒) การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและเน้นความยั่งยืน
- ๓) การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า
- ๔) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- ๕) ประสิทธิภาพการลงทุนและโลติจิสติกส์
- ๖) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- ๗) SMEs ที่เข้มแข็งแข่งขันได้
- ๘) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
- ๑๐) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

- ๑) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ๒) การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและเน้นความยั่งยืน
- ๓) การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า
- ๔) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- ๕) ประสิทธิภาพการลงทุนและโลติจิสติกส์
- ๖) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- ๗) SMEs ที่เข้มแข็งแข่งขันได้
- ๘) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
- ๙) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๑๒) กำลังคนสมรรถนะสูง

- ๑) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ๒) การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและเน้นความยั่งยืน
- ๔) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- ๕) ประสิทธิภาพการลงทุนและโลติจิสติกส์
- ๗) SMEs ที่เข้มแข็งแข่งขันได้
- ๘) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
- ๙) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๑๐) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๑๒) กำลังคนสมรรถนะสูง
- ๑๓) ภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

- ๑) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ๒) การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและเน้นความยั่งยืน
- ๓) การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า
- ๕) ประสิทธิภาพการลงทุนและ โลติจิสติกส์
- ๘) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
- ๑๐) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๑๑) ภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- ๑) เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ๔) การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- ๖) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- ๘) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
- ๑๐) เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๑๑) ภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๑๓) ภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ มูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหาร และความยั่งยืนของภาคเกษตร

เป้าหมายที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและการขยายตัวของตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ที่ ๓ การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่าง ความสำเร็จในประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรให้มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน รวมทั้งการใช้น้ำซ้ำ

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมให้เอกชนลงทุนพัฒนาตลาดกลางและตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร รวมถึงสินค้ากลุ่มปศุสัตว์และประมง

กลยุทธ์ที่ ๖ การสนับสนุนระบบประกันภัยและรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่เกษตรกรเข้าถึงได้

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์มและกิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยว เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตของเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๘ การส่งเสริมให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินและรักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่เหมาะสมไว้เป็นฐานการผลิตการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๙ การพัฒนาฐานข้อมูลและคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมทั้งผลักดันให้มีการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑๐ การพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร

กลยุทธ์ที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๑๒ การพัฒนากลไกเพื่อเชื่อมโยงภาคีต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกร และนักวิชาการในพื้นที่ในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในการพัฒนาภาคเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ การท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมการพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับบริการและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๕ การปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ล่าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจ และการขอใบอนุญาตของผู้ประกอบการรายย่อย

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะ ที่นักท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก

เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยี ยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้ผู้ใช้งานยานยนต์ในภาคส่วนต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนมาใช้ยานยนต์ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวของตลาดส่งออกยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ที่ ๓ การกำหนดเป้าหมาย/แผน และดำเนินการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์เดิมไปสู่ยานยนต์ ไฟฟ้า อย่างเป็นระบบชัดเจนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ในระยะ ๕ ปี

กลยุทธ์ที่ ๔ การยกระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบการไทยในการลงทุนผลิตยานยนต์ไฟฟ้า แบตเตอรี่และชิ้นส่วนสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ มาตรการสำหรับกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ

กลยุทธ์ที่ ๖ การวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ไฟฟ้าและยานยนต์ไร้คนขับ

กลยุทธ์ที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานที่มีความพร้อมรองรับปริมาณการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า ในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

กลยุทธ์ที่ ๘ การปรับปรุงและจัดทำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อกับการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า และให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชน

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ที่ ๑๐ มาตรฐานด้านคุณสมบัติและความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๑๑ การสนับสนุนเงินทุนให้กับผู้ประกอบการที่ลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานสะอาด

หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๒ องค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๔ ระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมบริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒ การผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพระดับโลก

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้อุตสาหกรรมทางการแพทย์และสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างเสริมขีดความสามารถทางวิชาการด้านการศึกษา วิจัย และเทคโนโลยีทางการแพทย์

กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพบนพื้นฐานความสมดุลทางเศรษฐกิจและสุขภาพของคนไทย

กลยุทธ์ที่ ๖ การยกระดับศักยภาพระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขเพื่อลด

ผลกระทบต่อบริการทางเศรษฐกิจและสุขภาพ

หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๒ ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างจุดยืนของไทยภายใต้บริบทโลกใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนเพื่อเป็นประตูการค้าการลงทุนและฐานเศรษฐกิจสำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจไทยด้วยดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาต่อยอดฐานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่

เป้าหมายที่ ๓ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบนิเวศให้เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจและการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดให้มีกลไกทางการเงินที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๕ การยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาระบบนิเวศให้เอื้อต่อการสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพ และผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม รวมทั้งให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม และเชื่อมโยงเข้าสู่เครือข่ายระดับโลก และยกระดับสู่ตลาดต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๗ การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีศักยภาพการดำเนินการในเชิงธุรกิจ

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

เป้าหมายที่ ๓ การพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมกลไกความร่วมมือภาครัฐ เอกชน ประชาชน และประชาสังคมเพื่อการพัฒนาพื้นที่และเมือง

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง

กลยุทธ์ที่ ๔ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการพื้นที่และเมือง

หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

หมวดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างรายได้สุทธิให้ชุมชน ท้องถิ่น และเกษตรกร จากเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

กลยุทธ์ที่ ๓ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและกลไกสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

กลยุทธ์ที่ ๕ การปรับพฤติกรรมทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อย่างยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

เป้าหมายที่ ๒ ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

เป้าหมายที่ ๓ สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในพื้นที่สำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพประชาชนและชุมชน ในการรับมือกับภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๓ การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๔ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติระบบนิเวศเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อบริหารจัดการ และลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด ๒๔๔ ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ ๑๒ ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึง เป้าหมายที่ ๕
๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึง เป้าหมายที่ ๑๑
๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิทัศน์ที่ดีและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาคใต้

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาภาคใต้

ภาคใต้มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียงระดับโลก และแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสามารถสร้างรายได้ให้กับภาคทั้งพื้นที่ตอนในและชายฝั่งทะเลทั้งสองด้าน รวมทั้งมีระบบนิเวศชายฝั่งที่เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำตามธรรมชาติและเหมาะกับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง ในขณะที่การผลิตภาคเกษตรได้แก่ ยางพาราและปาล์มน้ำมันซึ่งเป็นแหล่งผลิตและแปรรูปที่สำคัญของประเทศยังเป็นแบบทั่วไป นอกจากนี้ภาคใต้มีความได้เปรียบด้านสภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่อยู่ใกล้เส้นทางการค้าโลก สามารถเชื่อมโยงการพัฒนา กับพื้นที่ภาคอื่น ๆ ของประเทศ รวมทั้งภูมิภาคเอเชียใต้และเอเชียตะวันออก

ดังนั้น การพัฒนาภาคใต้ควรพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นมาตรฐานสากลเพื่อรักษาความมีชื่อเสียงของแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก พร้อมกับพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต และแปรรูปภาคเกษตรควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน กับภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

“ภาคใต้เป็นเมืองท่องเที่ยวพักผ่อนตากอากาศระดับโลก
เป็นศูนย์กลางผลิตภัณฑียางพาราและปาล์มน้ำมันของประเทศ
และเมืองเศรษฐกิจเชื่อมโยงการค้าการลงทุนกับภูมิภาคอื่นของโลก”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก
๒. เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่ของภาคและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๓. เพื่อพัฒนาสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนาเขตอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงการค้าโลก
๕. เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่ก่อให้เกิดการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่ของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนาเขตอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงการค้าโลก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ปันฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

วิสัยทัศน์ของกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน

“การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับโลก
บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน

๑. มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวทั้งระบบ โดยการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างฐานความเข้มแข็งและมั่นคงทางธุรกิจ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทุกรูปแบบ

๒. มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานโดยยึดหลัก “สะดวก สะอาด ปลอดภัย” มุ่งสู่อันดามันเมืองอัจฉริยะและน่าอยู่ (Andaman Smart and Livable City) และส่งเสริมด้านการตลาด ประชาสัมพันธ์พื้นที่การท่องเที่ยวให้กระจายไปสู่ชุมชนและท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับรายได้จากการท่องเที่ยว

๓. มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตรตามหลักศาสตร์พระราชา เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร และความเข้มแข็งทางด้านอาชีพเกษตรกรรม สามารถสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพทรัพยากรบุคคลทั้งภาคการท่องเที่ยวและเกษตร ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้น นำไปสู่การขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ และรักษาความเป็นอัตลักษณ์ของอันดามัน

เป้าประสงค์รวม (Objectives)

๑. เศรษฐกิจโดยรวมของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พึ่งตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทั้งผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปสามารถรักษาสถานะทางธุรกิจและประชาชนส่วนใหญ่มีงานทำ

๒. มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันสูงทั้งด้านการท่องเที่ยวและภาคเกษตร เพื่อสร้างรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๓. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความมั่นคงในคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวและภาคเกษตรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๕. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี กิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อคงความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๖. มีการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าให้คงความเป็นอัตลักษณ์แห่งอันดามัน

๗. มุ่งสู่ความเป็นอันดามันเมืองอัจฉริยะและน่าอยู่ (Andaman Smart and Livable City)

ประเด็นการพัฒนา/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์

๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพื้นที่ที่สามารถรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและเหมาะสม

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงการคมนาคม ทางบก ทางทะเล และทางอากาศให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

(๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับภูมิสังคม อัตลักษณ์อันดามัน ให้คงความสวยงาม สะอาด และความต้องการของท้องถิ่น

(๓) พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านอาหารพื้นเมือง อาหารโบราณ และอาหารฮาลาลเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

(๔) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดามันเพื่อสร้างจุดขายทางการตลาดสู่การท่องเที่ยวนานาชาติ

(๕) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว

๑.๒ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และรองรับภัยพิบัติและสาธารณภัย

(๒) สร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินแก่ประชาชนและ นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

(๓) พัฒนาระบบเฝ้าระวังสุขอนามัย การบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอรองรับต่อการขยายเมืองและทิศทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๔) พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านอาหารพื้นเมือง อาหารโบราณ และอาหารฮาลาลให้ถูกต้องตามหลักสุขอนามัยและโภชนาการเพื่อรองรับการเป็นครัวของโลก

(๕) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐและส่งเสริมการยกระดับพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับภัยพิบัติและภัยต่อความมั่นคงในทุกรูปแบบ

(๖) สร้างมาตรการควบคุมจำนวนนักท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามความสามารถในการรองรับ

๑.๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่

(๑) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงความอุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลย์ของระบบนิเวศโดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาล และขยายพันธุ์ สัตว์ทะเล

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของกลุ่มจังหวัด

(๔) การบริหารจัดการพลังงานให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการ

(๕) การพัฒนาระบบผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่นและการพัฒนาที่สมดุล

๑.๔ บริหารจัดการการตลาดและประชาสัมพันธ์

- (๑) เชื่อมโยงเครือข่ายทางการท่องเที่ยว การค้า และบริการกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน
- (๒) พัฒนาการประชาสัมพันธ์กับต่างประเทศในรูปแบบบ้านพี่เมืองน้อง หรือแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรมและเป็นฐานเชื่อมโยงการท่องเที่ยว
- (๓) พัฒนาและยกระดับตลาดการท่องเที่ยวในทุกสาขา ให้มีศักยภาพต่อการแข่งขันในระดับสากล
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา ระบบประชาสัมพันธ์ภาครัฐและสร้างภาคีเครือข่ายเอกชน เพื่อสร้างกลไกการตลาด และเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ชุมชนไปสู่ตลาดการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๒.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพทางการเกษตร (พืช ประมง และปศุสัตว์) เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต และสร้างฐานรายได้ให้กับเกษตรกร

(๑) พัฒนาและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ และลดต้นทุนจากปัจจัยการผลิตต่าง ๆ

(๒) ส่งเสริมการนำผลการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและคัดเลือกสายพันธุ์ที่เหมาะสมกับพื้นที่และพัฒนากระบวนการเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(๓) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ไปประยุกต์ใช้ในภาคการเกษตร เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถาบันเกษตรกร และสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

๒.๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูง

(๑) พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมกับผลิตผลในพื้นที่ โดยการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือนำวัสดุเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิต/แปรรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการโรงงาน/ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ตามแนวทางและกระบวนการที่วางไว้

(๓) พัฒนาลินค้าประมงและสัตว์น้ำมูลค่าสูงเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

๒.๓ การส่งเสริมศักยภาพด้านการตลาด

(๑) พัฒนาการความรู้ในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ด้านการตลาดทางการเกษตร

(๒) พัฒนาระบบและบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายและสถาบันเกษตรกรในกลุ่มจังหวัด

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจและช่วยเหลือสมาชิกในด้านการผลิตและการตลาด

(๔) ส่งเสริมและผลักดันให้มีศูนย์กลางการค้าเกษตรของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน เพื่อเชื่อมโยงและกระจายสินค้าไปสู่ภูมิภาคทั้งในและต่างประเทศ

๒.๔ การส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

(๑) การส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในรูปแบบสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน หรือรูปแบบบริษัทประชารัฐ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มทุน

(๒) สร้างเกษตรกรรมรุ่นใหม่ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎี และการปฏิบัติเพื่อไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เกษตรกรรายอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพต้นทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๓.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

(๑) พัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในระดับชุมชนและหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันสนับสนุน อนุรักษ์ และคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรม

(๒) พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ พิทักษ์รักษาเกียรติภูมิผลประโยชน์ของชาติ และสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนได้ร่วมกันในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๓) แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

แผนพัฒนาจังหวัดตรัง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.๒๕๖๕ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่จะต้องบรรลุอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดตรังไว้ ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดตรัง

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน”

พันธกิจจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ให้มีความมั่นคงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ

๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์รวม (Objectives)

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

ประเด็นการพัฒนา/ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่าง

ต่อเนื่อง

๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สัตว์ทะเลหายาก และพลังงานอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

“เป็นองค์กรหลักในการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ สืบสานภูมิปัญญา
สู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความสุขสู่ประชาชนอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา :

๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และท่าเทียบเรือ ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างสาธารณะ
 ๒. พัฒนาระบบจราจร
 ๓. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค
 ๔. พัฒนาระบบขนส่ง
 ๕. พัฒนางานวางผังเมือง
 ๖. ก่อสร้างปรับปรุงระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว
 ๗. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นมารีน่าแห่งอันดามันและการท่องเที่ยวชุมชน
 ๘. การส่งเสริมความรู้ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ชาวต่างชาติ ที่อยู่ในจังหวัดตรัง
 ๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน
- ฯลฯ

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
 ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
 ๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 ๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร
 ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูลประชาสัมพันธ์
 ๖. การส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
 ๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก
แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
๔. สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน
 ฯลฯ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา :

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ฝึกระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
๕. บำบัดและจัดการขยะ
๖. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญา
ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา:

- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา :

๑. สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตรโดยใช้
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

๓. สนับสนุนการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๔. สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๕. ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา:

- สนับสนุนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ทั้งด้าน
โครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนได้รับบริการจากภาครัฐอย่างครบถ้วนและทั่วถึง เศรษฐกิจของชุมชนมี
เสถียรภาพ อีกทั้งยังเป็นชุมชนคนไทยเชื้อสายจีน จึงมีประเพณีและวัฒนธรรมของคนจีนที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

เป็นเวลายาวนาน จนถึงเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนบ่งบอกถึงความเป็นมา ทางเทศบาลตำบลทุ่งยาวต้องการ สืบทอดให้คงอยู่ต่อไป เพื่อให้คนรุ่นหลังเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นของชุมชนตนเอง อย่างยั่งยืน จึงได้มีการกำหนดควมวิสัยทัศน์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งยาว

“เมืองพัฒนา ประชามีสุข
แหล่งเศรษฐกิจรุ่งเรือง ลือเลื่องประเพณี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๓ เป้าประสงค์

- และทั่วถึง
๑. โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างกัน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีมาตรฐาน
 ๒. ประชาชนมีการศึกษาทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 ๓. ประชาชนทุกกลุ่มวัยให้ความสนใจในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา
 ๔. ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
 ๕. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ และประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ
 ๖. ประชาชน เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน ตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
 ๗. ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมในทุกกิจกรรม
 ๘. พัฒนาเศรษฐกิจภายในชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกและพึงพอใจจากการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การศึกษาทุกระดับมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ประชาชนหันมาใส่ใจในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรงขึ้น
๔. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
๕. ประชาชนได้รับการบริการอย่างสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ
๖. ประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ได้รับความรู้ในการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ประเพณีได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่
๘. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๘๐ ของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างกัน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีมาตรฐานและทั่วถึง
๒. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนมีการศึกษาทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนทุกกลุ่มวัยให้ความสนใจในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา
๔. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
๕. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ และประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ
๖. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชน เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน ตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
๗. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมในทุกกิจกรรม
๘. ร้อยละ ๘๐ ของการพัฒนาเศรษฐกิจภายในชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๒.๖ กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม ระบบระบายน้ำ สะพาน แหล่งน้ำ อุปโภค/บริโภค
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า/ประปา ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการจราจร ไฟฟ้าส่องสว่าง เพื่อความปลอดภัยในการคมนาคม
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา นันทนาการให้กับประชาชนทุกระดับ ตลอดจนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสนามกีฬา สถานที่นันทนาการ
- กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุงจัดทํา ปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และการพัฒนาอาคารสถานที่
- กลยุทธ์ที่ ๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษา ความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย
- กลยุทธ์ที่ ๑๓ พัฒนาด้านระบบบำบัดน้ำเสีย
- กลยุทธ์ที่ ๑๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่
- กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑๗ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน
 กลยุทธ์ที่ ๑๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ประชาชน ส่งเสริม
 การตลาดและสินค้า OTOP

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีจุดเด่นของพื้นที่ คือ เป็นชุมชนคนไทยเชื้อสายจีน มีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิมของคนจีนสืบทอดต่อกันมาหลายชั่วอายุคน จนกลายเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนตำบลทุ่งยาว คือ ประเพณีไหว้พระจันทร์ เมื่อถึงวันไหว้พระจันทร์จะมีการตั้งโต๊ะไหว้ ในชุมชนตำบลทุ่งยาวจำนวนมากเป็นประจำทุกปี และเทศบาลตำบลทุ่งยาวก็ได้มีการจัดงานไหว้พระจันทร์เพื่อสืบทอดประเพณีดั้งเดิมให้ คงอยู่ต่อไปมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นที่รู้จักและนิยมมาท่องเที่ยวกันในระดับจังหวัด จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ไว้เป็น “ชุมชนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นส่งเสริมการท่องเที่ยว” ซึ่งจะเป็นจุดยืนในการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจในข้อที่ ๕ เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีภารกิจและสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าควรกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน
๓. เสริม สร้าง ความ รู้ ความ เข้าใจ การ ปก ครอง ใน ระบบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาก่อนปฐมวัย
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
๒. การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาระบบการเมืองการบริหารให้มีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาการให้บริการและการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การป้องกันการระบาดของยาเสพติด
๗. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๘. การบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. มีการแบ่งโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

๔. ความมีระเบียบวินัยและปฏิบัติตัวเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๕. มีระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต

๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหาร และปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานของเทศบาล

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงานเทศบาลให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่อย่างทั่วถึง งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย

๒. บุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระเบียบและข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

๓. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ เน้นในเรื่องของ การฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความ หรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากรทำให้ขาดความรอบคอบ

๖. ขาดการนำเทคนิค องค์ความรู้ใหม่มาช่วยในการบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า

๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้าน ภายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำ และการควบคุมที่เข้มงวด

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

๒. มีกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๓. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรัง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๔. อุปสรรค (Threats)

๑. ขาดความมั่นคงทางการเมืองระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล

๒. การจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๓. การเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่การพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชน และราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นระดับรากหญ้า รวมถึงข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆกัน ในคราวเดียวกัน

๔. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความตามกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

เทศบาลตำบลทุ่งยาว โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ ดังนั้น ถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลทุ่งยาว เมื่อพิจารณาจากอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน เปรียบเทียบกับภารกิจ ปริมาณงานในปัจจุบันและปริมาณงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แต่เทศบาลไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นให้เพียงพอเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ครบทุกตำแหน่งตามภาระงาน เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มใหม่เฉพาะบางตำแหน่งที่จำเป็นในลำดับต้นๆ ด้วยข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายฯ ดังกล่าวข้างต้น แต่ทั้งนี้ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยเป็นพนักงานเทศบาล ๒๖ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรာ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรာ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรารวมเป็นจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรารวมนี้ เทศบาลจะใช้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันให้มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาลและให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหามีอยู่ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่างๆ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มีงานธุรการ

๑.๒ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงานการศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มีงานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภคหลัก งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้-รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต งานจัดหาและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาประจำปี งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผนงานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่างๆ ทราบและดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ๆ ของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มีงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนชุมชนงานดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ งานแสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน งานดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน งานร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่น ให้คำแนะนำและ

ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน งานอำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชน งานติดตามผลงานและจัดทารายงานต่างๆ งานสัมภาษณ์ สอบประวัติ เกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือ งานออกเยี่ยมเยียน ติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริง แนะนำ ให้คาปรึกษาแก่ผู้รับการสงเคราะห์ เพื่อให้สามารถที่จะช่วยตนเองและครอบครัวได้ งานจัดทำสถิติและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ งานการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานฉาบปกิสงเคราะห์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานพัฒนาชุมชน

๑.๕ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานวางแผน และดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทั้ง ภายใน และภายนอก องค์กร เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ด้วยการเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น ข่าวสารประชาสัมพันธ์ บทความ ภาพถ่าย วิดีโอ และสไลด์ รวมถึงบทความ สัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือบุคคลพิเศษในโอกาสพิเศษ ซึ่งรวมถึงการเผยแพร่กิจกรรมพิเศษเพื่อสังคมต่างๆ จึงกำหนดให้มี งานประชาสัมพันธ์

๑.๖ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับ การแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ การขอเลขที่บ้าน การแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน การเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน การจดทะเบียนสมรส การจดทะเบียนหย่า การจดทะเบียนรับรองบุตร การจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรม การจดทะเบียนฐานะ ครอบครัว การเปลี่ยนชื่อตัว การเปลี่ยนชื่อสกุล งานบัตรประจำตัวประชาชน เช่น การขอทำบัตรครั้งแรก การขอทำบัตรกรณีบัตรหมดอายุ กรณีบัตรหาย/ชำรุด การขอตรวจสอบหลักฐานการทำบัตร และข้อมูลอื่น ๆ เช่น ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทย หรือของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การแปลและรับรองเอกสาร ของกรมการกงสุล ,การโอนสัญชาติของกองบังคับการตำรวจสันติบาล, การรับบุตรบุญธรรมของศูนย์รับบุตรบุญธรรม ฯลฯ จึงกำหนดให้มี งานทะเบียนราษฎร

๑.๗ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัย ปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ งานสอบสวน และเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานนิติการ

๑.๘ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ งานจัดหาแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานมวลชนต่างๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒ กองคลัง

๒.๑ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการ งานสาธารณกุศลของกอง

และหน่วยงานต่างๆ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้องกับกองคลัง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานธุรการ

๒.๒ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับงานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีใน ปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคนผู้ชำระภาษี งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และ รายได้อื่น งานเก็บรักษา นำส่งเงินประจำวัน เบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม การจัดหารายได้อื่นๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บ รายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและภาษีบำรุง ท้องที่และรายได้อื่น งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสีย ภาษีทราบล่วงหน้า งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ภายในกำหนด งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัดรายได้ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานพัฒนารายได้

๒.๓ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการซื้อและการจ้าง งานการซ่อมและบำรุงรักษา งานการ จัดทำทะเบียนพัสดุ งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานการจำหน่ายพัสดุ งานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและ จัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและ ตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงาน ประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานการเงินและบัญชี

๒.๕ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับงานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและ ที่ดิน งานปรับข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน การจัตรายงานเสนองานทะเบียน ทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูล งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี งานปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มี งานแผนที่ภาษี

๓ กองช่าง

๓.๑ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่อง สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการ งานสาธารณกุศลของกอง และหน่วยงานต่างๆ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ งานจัดทำคำสั่งและ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับกองช่าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานธุรการ

๓.๒ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับการออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการ ก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบ แปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างใน สาขาวิศวกรรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานวิศวกรรม

๓.๓ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับงานออกแบบเขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ ของอาคาร งานวางโครงการ จัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ของ อาคาร งานให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ของอาคาร งานควบคุมการก่อสร้าง

ทางด้านสถาปัตยกรรมของอาคาร งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม และมีต้นศิลป์ของอาคารต่าง และงานการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินทุกประเภทในเขตเทศบาล การวางผังเส้นทางคมนาคมขนส่ง การวางผังระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริหารชุมชนและแผนผังอื่นๆ ตามที่กำหนดในการวางผังเมือง งานการติดตามและประเมินผล ผังเมือง งานปรับปรุงผังเมือง งานประสานเกี่ยวกับการผังเมืองกับหน่วยงานต่าง ๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานสถาปัตยกรรมและงานผังเมือง

๓.๔ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับงานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานสาธารณูปโภค

๓.๕ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับงานสวนสาธารณะ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ คอยตรวจสอบกำกับดูแล ให้มีและบำรุงรักษาสวนสาธารณะ จัดตกแต่งสวนหย่อม จัดทำเรือนเพาะชำ บำรุงรักษาต้นไม้ริมถนนให้ร่มเย็นแก่ผู้สัญจรไปมา บำรุงรักษา ซานหญ้า สนามเด็กเล่น ตลอดจนให้คำแนะนำและเผยแพร่วิชาการให้แก่ประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ จึงกำหนดให้มี งานสวนสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการ งานสาธารณสุขมูลของกอง และหน่วยงานต่างๆ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้องกับกองช่าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานธุรการ

๔.๒ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานป้องกัน ควบคุม ฝ้าระวัง แก้ไขเหตุรำคาญเกี่ยวกับเสียงและการสั่นสะเทือน มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และมลภาวะด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย สารอันตราย และรายงานผลการตรวจสอบ ตรวจสอบ ควบคุม และดำเนินการแก้ไขแหล่งกำเนิดมลพิษ และประเมินความเสียหาย และผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อม ประสานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคี พัฒนาความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๓ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ เกี่ยวกับงานกวาดล้างทำความสะอาด งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานรักษาความสะอาด

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น จึงกำหนดให้มี งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการ

ให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น จึงกำหนดให้มีงานพยาบาลและงานสาธารณสุขชุมชน และจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่ประชาชน จึงจัดให้มี งานเผยแพร่และฝึกอบรม

๔.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับงานด้านสุขศึกษา งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานสาธารณสุขมูลฐาน งานโภชนาการ งานสุขภาพจิต งานส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานส่งเสริมสุขภาพ

๕. กองการศึกษา

๕.๑ กองศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการ งานสารานุกรมของกอง และหน่วยงานต่างๆ งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้องกับกองช่าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานธุรการ

๕.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการกีฬา การกำหนดแผนและจัดทำการแข่งขันกีฬา และส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชน งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน จัดฝึกอบรมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป การจัดตั้งศูนย์เยาวชนเทศบาล ส่งเสริมการกีฬาประเภทต่างๆ การดูแลบำรุงรักษาสโมสรกีฬา และอุปกรณ์การกีฬา การขออนุญาตใช้สถานที่ อุปกรณ์การกีฬา และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานสำรวจข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานบริหารการศึกษา

๕.๒ กองศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับงานการศึกษาเด็กปฐมวัย การควบคุม ดูแล และสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของสถานศึกษา สำรวจเด็กที่มีอายุตามเกณฑ์การศึกษา สนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา และจัดทำ และจัดรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ งานแผนและวิชาการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดระบบการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน จึงกำหนดให้มี งานพัฒนาศึกษา

๕.๓ กองการศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา งานนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จึงกำหนดให้มี งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในกองต่างๆ เพื่อความสะดวกและคล่องตัวสามารถติดตามประเมินผลได้สำหรับการบริหารและการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและงานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานศาสนาวัดธรรมท้องถิ่น <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและงานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานศาสนาวัดธรรมท้องถิ่น <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ขั้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งยาว จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา (๑๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งยาว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนซึ่งคาดว่า จะเกิดขึ้น			อัตราค่าตอบแทนขั้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		จำนวน
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๒๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๒,๓๒๐	๒๒,๓๒๐	๗๗๕,๖๘๐	๗๗๕,๖๘๐	๒๕๖,๖๖๐	๒๕๖,๖๖๐	(๕๔,๐๙๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๙๕,๔๐๐	๕๙๕,๔๐๐	๕๙๕,๔๐๐	๕๙๕,๔๐๐	(๓๕,๗๗๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	(๓๗,๙๖๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๑	๔๒๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๕๕,๕๒๐	(๓๕,๗๗๐)
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๖,๔๖๐	๔๑๖,๔๖๐	๔๑๖,๔๖๐	๔๑๖,๔๖๐	(๓๑,๘๘๐)
๘	นักจัดการทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๖๓,๖๘๐	(๒๐,๔๕๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	๑	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	(๑๒,๒๒๐)
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง.	๑	๑	๑	๑๘๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๒๐๕,๐๙๐	๒๐๕,๐๙๐	๒๐๕,๐๙๐	๒๐๕,๐๙๐	(๑๕,๗๒๐)
	ลูกจ้างประจำ																
๑๑	นักการ		๑	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๑,๐๑๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๓๕๖,๖๒๐	๓๕๖,๖๒๐	๓๕๖,๖๒๐	๓๕๖,๖๒๐	(๒๘,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑๖๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๒,๘๐๐	(๑๓,๘๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑๙๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๒๐๔,๕๒๐	๒๐๔,๕๒๐	๒๐๔,๕๒๐	๒๐๔,๕๒๐	(๑๖,๓๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๒๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๘๕๐	๑๐,๘๕๐	๒๖๖,๘๑๐	๒๖๖,๘๑๐	๒๖๖,๘๑๐	๒๖๖,๘๑๐	(๒๑,๕๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑๖๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๑๗๓,๙๒๐	๑๗๓,๙๒๐	๑๗๓,๙๒๐	๑๗๓,๙๒๐	(๑๓,๔๕๐)

หมายเหตุ

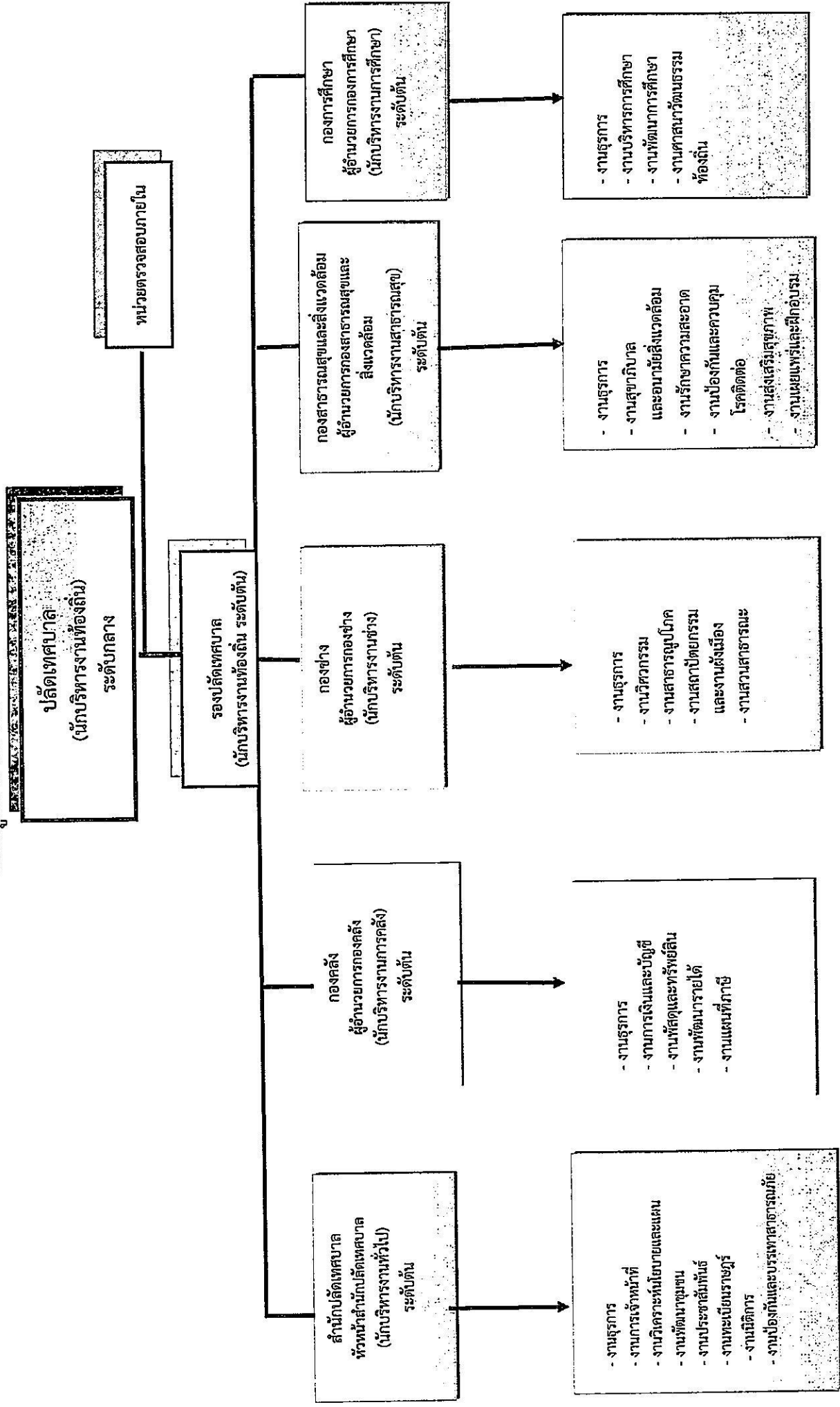
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๓,๖๖๐,๐๐๐ บาท = (๔๓,๐๐๐,๐๐๐ X ๒%) + ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๓,๖๖๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๓,๖๖๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๔,๓๓๗,๒๐๐ บาท = (๔๓,๖๖๐,๐๐๐ X ๒%) + ๔๓,๖๖๐,๐๐๐ = ๔๔,๓๓๗,๒๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๔,๓๓๗,๒๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๕,๖๓๑,๙๔๔ บาท = (๔๔,๓๓๗,๒๐๐ X ๒%) + ๔๔,๓๓๗,๒๐๐ = ๔๕,๖๓๑,๙๔๔ บาท

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

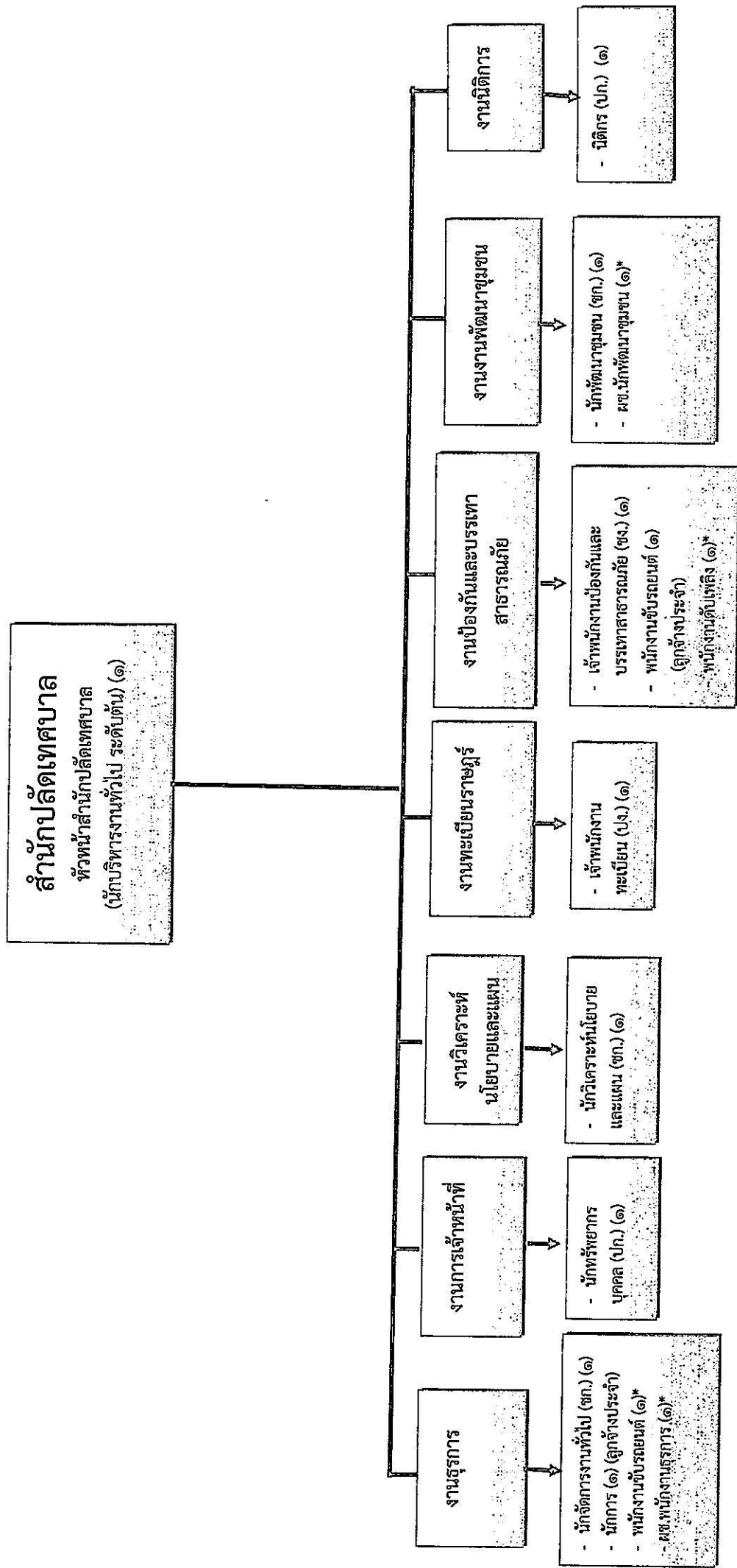
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗) X ๑๐๐	=	๑๕,๗๙๐,๗๘๘ X ๑๐๐	=	๓๖.๐๐
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗		๔๓,๖๖๐,๐๐๐		
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗) X ๑๐๐	=	๑๖,๓๑๙,๓๙๗ X ๑๐๐	=	๓๖.๔๗
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘		๔๔,๓๓๗,๒๐๐		
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗) X ๑๐๐	=	๑๖,๘๖๔,๐๑๔ X ๑๐๐	=	๓๖.๙๕
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙		๔๕,๖๓๑,๙๔๔		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

แผนภูมิโครงสร้างภายในของส่วนราชการ

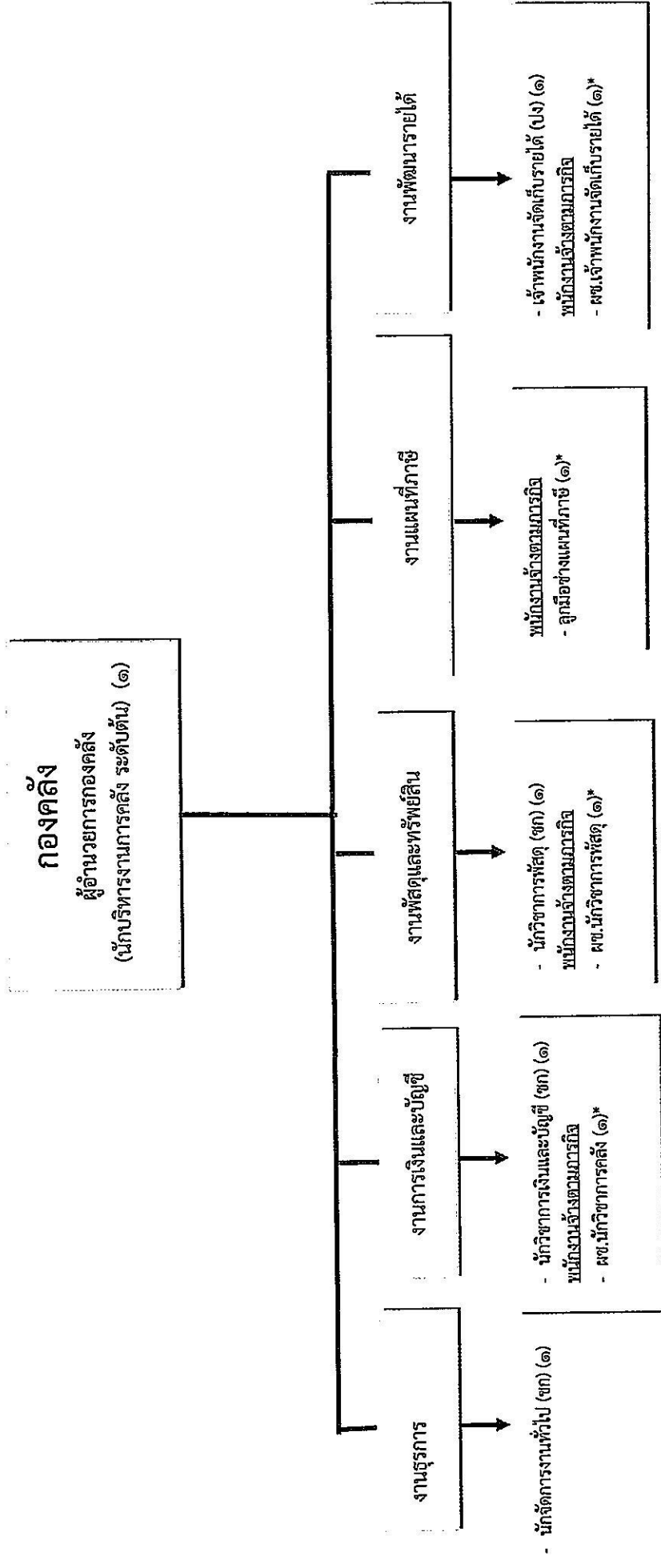


โครงสร้างภายในของสำนักปลัดเทศบาล



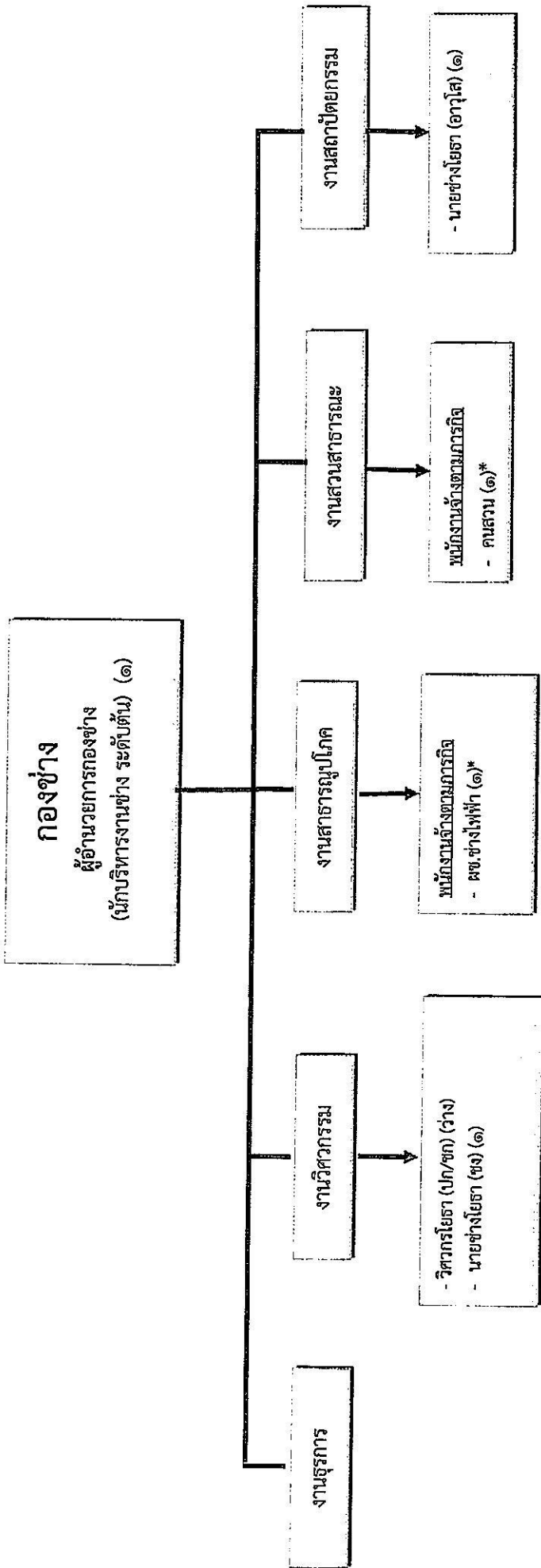
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ*	ทั่วไป**		
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๒	-	-	๒	๔	-	๑๔

โครงสร้างภายในของกองคลัง



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ข้าราชการ*	ทั่วไป**	รวม		
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๔	-	๘

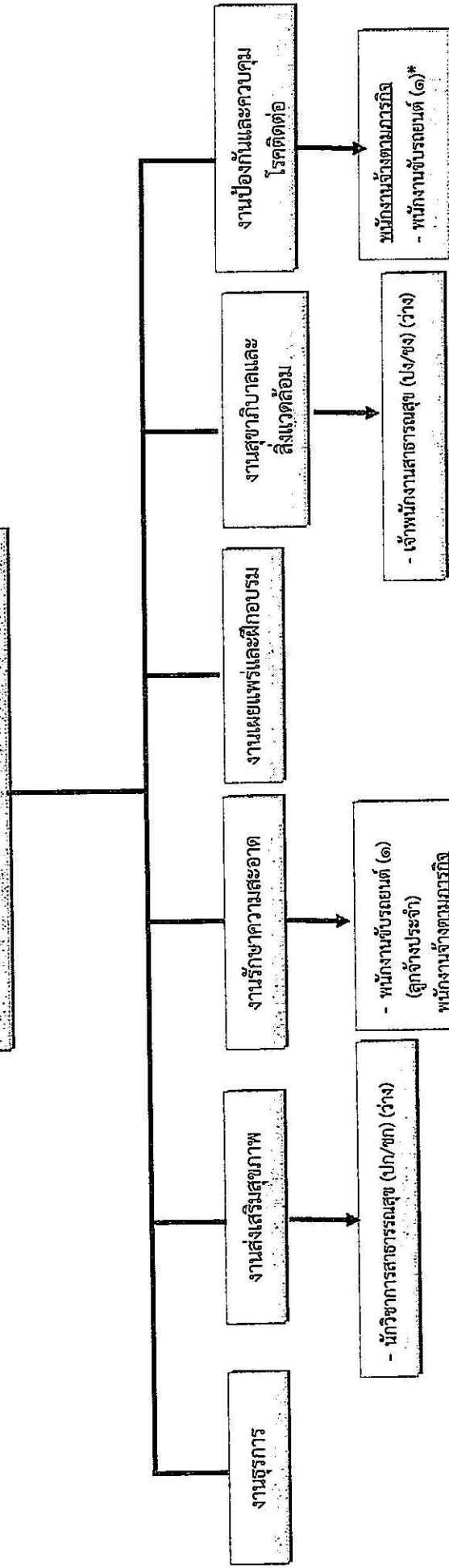
โครงสร้างภายในของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ป.ก./ชก.	ชพ.	ชง.	ขง.	พง/ขง.	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ*		ทั่วไป**
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	๖

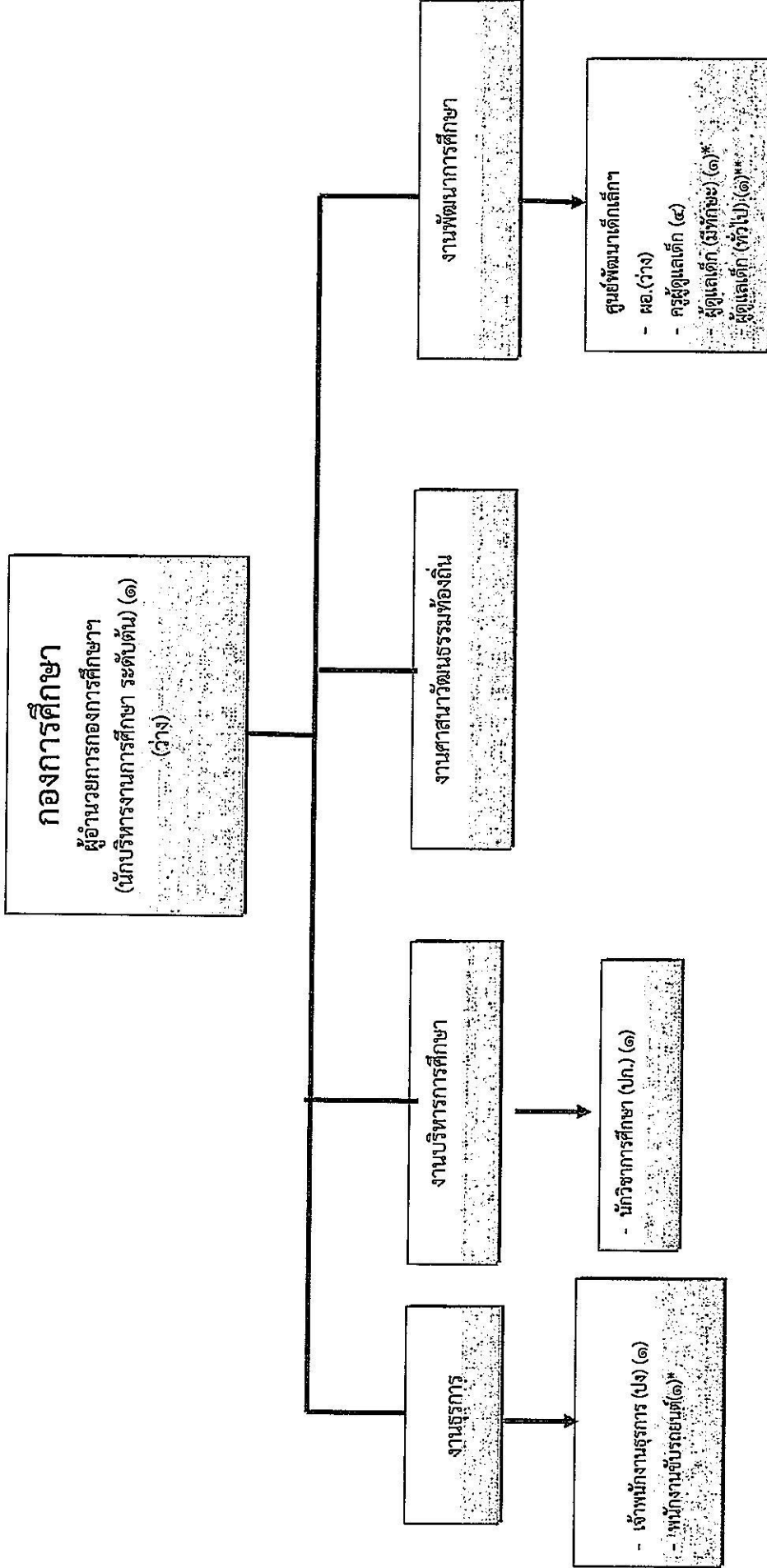
โครงสร้างภายในของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชก.	ชช.	ชช.	ชช.	ป.ง.	ชง.	ชง.	ป.ง./ชง.	อาวุโส		ภาคกิจ*	ทั่วไป**
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างภายในของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครูเทศบาล		พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.สพด.	คศ.๑	คศ.๒		ลูกจ้างประจำ	ภารกิจการกิจ*	ทั่วไป**
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๒	-	๒	๑	๑๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	นายวีรศรณัฐ สุทธสาร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๘๗,๑๖๐
๒	นางอัยฉา นาคบรรพ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๗,๓๖๐
๓	นางสาวศศิมาทิพย์ ศิลปโสภณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาระดับประถมศึกษา)	๑๔-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๑,๒๕๐
๔	นางสาววัลลิกา บัณฑิต	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครองส่วนท้องถิ่น)	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๕	นายนิคม จรมโอเงิน	บริหารธุรกิจ (บริหารธุรกิจ)	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ	ช.ก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ	ช.ก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐*๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๖	นางอัยฉา เก้าเอียน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวณัฐพร ชวยเกลียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การปกครองส่วนท้องถิ่น)	๑๔-๒-๐๑-๕๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎรและบัตร	ป.ง.	๑๔-๒-๐๑-๕๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎรและบัตร	ป.ง.	๑๘๘,๖๕๐ (๑๕,๗๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๕๐
๘	นางสาวเคยฉกา เหมอมแนม	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๕๕,๒๕๐ (๒๑,๒๗๐*๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๕๐
๙	นางชติภา แซ่โก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๖๐*๑๒)	-	-	๕๒๙,๒๕๐
๑๐	นายภาณุพงศ์ ชูตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (อุตสาหกรรมเครื่องกล)	๑๔-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างและบรรณารักษศาสตร์	ป.ง.	๑๔-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างและบรรณารักษศาสตร์	ป.ง.	๑๔๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๕๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๑	นายเจริญ บุญโยดม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๒	นางสาวกมลพรรณ ตั้งสถิตพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐*๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นายยุทธภูมิ นิธิพรตะชะ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-	๒๕๘,๙๖๐ (๒๑,๕๘๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๙๖๐
๑๔	นายวิทยา ปู่ทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๙๖,๕๖๐ (๑๖,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๕๖๐
๑๕	นายพิเชษฐ แซ่โก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับเพลิง(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเพลิง(ทักษะ)	-	๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๘๐
๑๖	นายรณณฤต เก้าเอียน	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๖๑,๒๕๐ (๑๓,๔๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๑,๒๕๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการดำเนินงานในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)		เงินเต็มขั้นค่าตอบแทน (x๑๒)
๑๗	นางวิรัช วรรณงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตม	๑๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตม	๕๕๓,๗๖๐ (๔๕,๕๕๐*๑๒) (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๖๓๕,๗๖๐
๑๘	นางสาวอรุณศรี ยุทธวิทย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๕-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๕-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๙	นางกรรณิภา ชินานุรักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๕-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๒๐	นางสาวสุภาวิณี อนันตวรพจน์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๕-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๕-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๒๑	นางทิพย์วิมล เก้าเอียน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๕-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๕-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๕,๑๖๐ (๑๓,๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นางสาว สุวรรณา ธีรกุลพิสุทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง(คุณวุฒิ)	-	๒๕๕,๑๖๐ (๒๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	๒๕๕,๑๖๐
๒๓	นางอรทัย จูห้อง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๙๓,๐๘๐ (๑๖,๐๙๐*๑๒)	-	-	๑๙๓,๐๘๐
๒๔	นายศิริพันธ์ เตมมาต	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ลูกมือช่างแผนกภาษี(คุณวุฒิ)	-	-	ลูกมือช่างแผนกภาษี(คุณวุฒิ)	-	๑๙๙,๐๘๐ (๑๖,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๙๙,๐๘๐
๒๕	นายกิ่งจา นาคบรรพ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๖,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายกลิ่นท์ ศิริกุล	วิศวกรรมศาสตร์	๑๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตม	๑๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตม	๕๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒) (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๕๙๐,๘๐๐
๒๗	(ว่าง)		๑๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘	นายสมจิต สุวรรณหงส์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (แผนกวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐*๑๒)	-	-	๕๗๕,๕๖๐
๒๙	นายสมเกียรติ เตชะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (แผนกวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชก.	๑๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๙,๒๖๐*๑๒)	-	-	๓๕๑,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นายสังหาราช รัตนะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนสวน(ทักษะ)	-	-	คนสวน(ทักษะ)	-	๓๗๕,๖๐๐ (๓๑,๕๕๐*๑๒)	-	-	๓๗๕,๖๐๐
๓๑	นายเอกรินทร์ อนันตวรพจน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มเติม (x๑๒)	
๓๒	นางสุรณา กงฮา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารงานสาธารณสุข) (บริหารงานสาธารณสุข) และสิ่งแวดล้อม)	๑๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๗,๕๐๐*๑๒)	๓,๕๐๐*๑๒	-	๕๙,๐๐๐
๓๓	(ว่าง)		๑๕-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑๕-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๔	(ว่าง)		๑๕-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑๕-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๕	นายเจ้า ขุนสันเทียะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๙๓,๕๐๐ (๒๔,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๙๓,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	นางสงวน คงหอม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๙๕,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๕,๗๖๐
๓๗	นายมานัง แสงจันทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๓๙,๙๒๐ (๑๑,๖๖๐*๑๒)	-	๑๓,๙๖๐ (๑,๑๕๕*๑๒)	๑๕๓,๘๘๐
กองการศึกษา ศีลธรรมและวัฒนธรรม												
๓๘	(ว่าง)		๑๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๕,๖๐๐
๓๙	นางสาวกัญญา เลี้ยววัฒนาสกุล	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาประถมศึกษา) (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๑๕-๒-๐๘-๓๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๕-๒-๐๘-๓๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๕๓,๗๖๐ (๒๔,๕๘๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๗๖๐
๔๐	นางสาววิภากรัตน์ เล็งแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๑๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นายสิทธิชัย ขุนโพธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๓๓,๕๔๐ (๑๑,๑๒๐*๑๒)	-	๑๗,๙๘๐ (๑,๕๘๕*๑๒)	๑๕๑,๕๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๔๒	ว่าง		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๔๓	นางสาวจันทนา กังแฮ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๔๔	นางสาวสิริมา โกลา	บริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๔๕	นางสาวอติพร สรรมพร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	๑๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ										
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	
๔๖	นางสาวรุจิการุญน์ ทวีพัฒน์ประพงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๑๔-๒-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๑๑	ครู		๑๔-๒-๐๕-๖๖๐๐-๐๖๑๑	ครู		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๔๗	นางบุบผา เพชรเดช	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		-	ผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๔๘	นางสาวชนันดา ธีระกุลพิสุทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่										
๔๙	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๑๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลทุ่งยาว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลทุ่งยาวจะวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งยาวตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งยาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของเทศบาลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน เทศบาลตำบลทุ่งยาว ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เทศบาลตำบลทุ่งยาว ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน หรือให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของเทศบาล

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลทุ่งยาวต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผู้พันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลทุ่งยาว จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามแนวทางข้างต้นนั้น เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของเทศบาล ทั้งในส่วนของพนักงานและลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. จัดอบรมพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานดับเพลิงและอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือนปีละ ๑ ครั้ง

๔. ให้พนักงานและลูกจ้างได้รับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

การพัฒนาในระยะแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลทุ่งยาว เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลทุ่งยาว ประกอบด้วย

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

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในเทศบาล ด้วยวิธีการ กลยุทธ์ต่างๆ นั้น เป็นที่ยอมรับและประจักษ์ว่า องค์กรหรือหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ กลยุทธ์ อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องตามกาลเวลา ที่เหมาะสม องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐ ๗๕๒๐ ๘๑๖๕ ต่อ ๑๒๐

ที่ ตง ๕๒๗๐๑/๕๕๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๑. เรื่องเดิม

ตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อที่ ๑๖ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ถึงกำหนดระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว และให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๔. ข้อเสนอ

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรื่อง พิจารณาแผนอัตร

- 1. ผู้รับผิดชอบ

- 2. งบประมาณ

(นายวรศกรณ สุศาสตร์)
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว

นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

คุณวิภา
(นางสาววัลย์ลิกา บัวศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวศุภินันท์ ศิลปโสภานันท์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งยาว
ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อที่ ๑๖ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๗ โดยมีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งยาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งยาว โทร ๐ ๗๕๒๐ ๘๑๖๕ ต่อ ๑๒๐

ที่ ตง ๕๒๗๐๑/๕๐๒๒ วันที่ 9๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลทุ่งยาว นั้น

บัดนี้ การประชุมดังกล่าว ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอรายงานการประชุมดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศศินันท์ ศิลปโสภานันท์)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลทุ่งยาว

ผู้มาประชุม

๑. นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว	ประธานกรรมการ
๒. นายวีรศักดิ์ สุดสาคร	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางอชฌา นาคบรรพ์	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางวัชรีย์ วรรณงาม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายไกรสิงห์ ศิริกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสุรฉภา กังฮา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นางสาวกัญติกา เสี้ยววัฒนาสกุล	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวศศินันท์ ศิลปโสภณพันธ์ุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/ เลขานุการ
๙. นางสาววัลย์ลิกา บัวศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ มาประชุมพร้อมแล้ว นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน

ประธานฯ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งยาว ที่ ๑๑๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งยาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วย เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน
ประธานกรรมการ

เรื่อง การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งยาวแจ้งให้ทราบ แล้วนั้น แจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ไปวิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้ กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงขอให้แต่ละส่วนราชการ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลว่าแต่ละส่วนราชการ ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ถ้ามีการปรับเปลี่ยนใหม่ให้กำหนด ว่าเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความ จำเป็น ความเหมาะสมของภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ในส่วนราชการนั้น และให้คำนึงถึงสถานะทางการคลัง ของเทศบาลด้วย และขอให้หัวหน้าส่วนราชการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขอเชิญปลัดเทศบาล ได้ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นายวรัศกรณ์ สุตสาคร
(ปลัดเทศบาล)

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่เทศบาล ตำบลทุ่งยาวได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบริการประชาชนและการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและเพื่อรองรับการ ปรับปรุง การโอน ย้าย เปลี่ยนสายงานของพนักงานเทศบาลตำบล ทุ่งยาว เห็นควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ตามกำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งในเทศบาล ประเภทสามัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ขอเชิญเลขานุการฯ และหัวหน้าส่วนราชการ ชี้แจงรายละเอียดตามลำดับครับ

นางสาวศศินันท์ ศิลปะโสภณพันธ์
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)
เลขานุการ/กรรมการ)

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ขอสรุปในส่วนของ
ภาพรวมเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีบุคลากร จำนวน ๔๓ ราย
แบ่งเป็นพนักงานเทศบาล ๒๑ ราย ลูกจ้างประจำ ๓ ราย พนักงาน
จ้างภารกิจ ๑๙ ราย พนักงานทั่วไป ๑ ราย ครู ๔ ราย แยกตาม
ส่วนราชการดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๕ ราย แบ่งออกเป็น พนักงาน
เทศบาล ๙ ราย ลูกจ้างประจำ ๒ ราย พนักงานจ้างภารกิจ ๔ ราย

- กองคลัง จำนวน ๘ ราย แบ่งออกเป็น พนักงานเทศบาล ๔ ราย
พนักงานจ้างภารกิจ ๔ ราย

- กองช่าง จำนวน ๕ ราย แบ่งออกเป็น พนักงานเทศบาล ๓ ราย
พนักงานจ้างภารกิจ ๒ ราย

- กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๔ ราย แบ่งออกเป็น พนักงาน
เทศบาล ๑ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย พนักงานจ้างภารกิจ ๒ ราย

- กองการศึกษา จำนวน ๙ ราย แบ่งออกเป็น พนักงานเทศบาล
๒ ราย ครู ๔ ราย พนักงานจ้างภารกิจ ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป
๑ ราย

จากการร่วภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ในงบประมาณ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๕,๙๙๖,๙๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๖

ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๖,๕๓๓,๘๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๘

ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๗,๐๘๗,๑๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๓

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว
เกินร้อยละ ๓๕ แล้ว ซึ่งอาจจะส่งผลในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ
ปรับปรุงตำแหน่งในอนาคต เห็นควรมีแนวทางในการแก้ไข เพิ่มเติมให้
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลลดลง

สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม
เนื่องจากมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วแต่ขอปรับปรุง
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานธุรการ	- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการสังคม
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานนิติการ	- งานนิติการ
- งานรักษาความสงบ	- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานเทศกิจ - งานกิจการพาณิชย์ - งานเลขานุการกิจการสภา - งานเลขานุการคณะผู้บริหาร

ปรับโครงสร้าง

- เพิ่ม ๔ งาน เปลี่ยนแปลงชื่อ ส่วนราชการ ๓ งาน

สำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก/ตัดโอน

-ไม่มี-

นางวัชรีย์ วรรณงาม
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับกองคลัง
ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากมีปริมาณงานที่
เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มีการยุบตำแหน่ง เพราะมี
บุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานอยู่แล้ว และขอ
ปรับปรุงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานธุรการ - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ภาษี	- งานบริหารงานทั่วไป - งานเร่งรัดและจัดเก็บภาษี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ ภาษี และทะเบียน ทรัพย์สิน

และขอแก้ไขบัญชี แสดงจัดคนลงสู่'ตำแหน่ง จากเดิม
นางสาวสุภาวณีย์ อนันตวรพจน์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
(เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑) อยู่ในโครงสร้างงาน
พัฒนารายได้ จึงขอปรับปรุง(ย้าย)ให้อยู่ในโครงสร้างใหม่ที่
เหมาะสม ได้แก่ งานการเงินและบัญชี กองคลัง

กองคลัง

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

-ไม่มี-

นายไกรสิงห์ ศิริกุล
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับกองช่าง
ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานที่
เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มีการยุบตำแหน่ง เพราะมี
บุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานอยู่แล้ว และขอ
ปรับปรุงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง - งานสาธารณสุขภาค - งานสวนสาธารณะ	- งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณสุขภาค - งานควบคุมอาคาร

กองช่าง

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก/ปรับปรุง

นายช่างโยธา(อาวุโส) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง.)

ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

นางสุรัสมิภา กิ่งฮา
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากตำแหน่ง พยาบาล
วิชาชีพ (เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑) เป็น นักวิชาการ
สาธารณสุข (ปก./ชก.) เนื่องภารกิจ ปริมาณงานด้านในด้านการ
ควบคุมโรค การเฝ้าระวังโรค การติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน
การจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข งาน
ศึกษา วิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพ
ของประชาชนในพื้นที่ มีปริมาณงานที่มากขึ้น และขอปรับปรุง
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานบริหารงานทั่วไป - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขฯ

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง (๑๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑)

นางสาวกัญติกา เลี้ยววัฒนาสกุล
นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับกองกองการศึกษา ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มีการยุบตำแหน่ง เพราะมีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานอยู่แล้ว จากโครงสร้างของงานเห็นควรปรับปรุงชื่อส่วนราชการให้เหมาะสมกับงาน เป็นกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และขอปรับปรุงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานบริหารการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬา และนันทนาการ

ย้ายตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๒-๐๘-๓๘๐๙-๐๐๑) มาไว้งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

-ไม่มี-

นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน
ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้ว ได้สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และสัดส่วนค่าใช้จ่ายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลอีกครั้ง สำนักปลัดเทศบาล ไม่มีความต้องการเพิ่มลดอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เจ้าหน้าที่เสนอหรือไม่

-๗-

สำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก/ตัดโอน

-ไม่มี-

กองคลัง ไม่มีความต้องการเพิ่มลดอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะ
ซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่า
เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามที่เจ้าหน้าที่เสนอหรือไม่

กองคลัง

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

-ไม่มี-

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

กองช่าง ไม่มีความต้องการเพิ่มลดอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะ
ซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่า
เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามที่เจ้าหน้าที่เสนอหรือไม่

กองช่าง

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก/ปรับปรุง

นายช่างโยธา (อาวุโส) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ขง.)

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากวันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๖

ที่ประชุม

- เห็นชอบ

กองสาธารณสุขฯ มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ (เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑)
เป็น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

-๘-

กองสาธารณสุขฯ

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ (เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

กองการศึกษา ไม่มีความต้องการเพิ่มลดอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เจ้าหน้าที่เสนอหรือไม่

กองการศึกษา

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

-ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

-ไม่มี-

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เสนอ

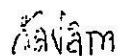
นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน
ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เห็นควรอนุมัติให้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง และดำเนินการหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน
ประธานฯ
เลิกประชุมเวลา

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีกรรมการ
ท่านใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอปิดการประชุม
๑๕.๐๐ น.

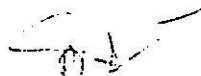
(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงาน

(นางสาววัลย์ลิกา บัวศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานประชุม

(นางสาวศศินันท์ ศิลปโสภานันท์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)

ประธานกรรมการฯ

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

การประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทุ่งยาว

อ.ปะเหลียน จ.ตรัง

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว		ประธานฯ
๒	นายวีรกรณ์ สุดสาคร	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นางอัชฌา นาคบรรพ์	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๔	นางวัชรีย์ วรรณงาม	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายไกรสิงห์ ศิริกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางสุรรัมภา กังฮา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข		กรรมการ
๗	นางสาวกัญญ์ลิกา เลี้ยววัฒนาสกุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางสาวศศินันท์ ศิลปโสภณพันธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/ เลขานุการ
๙	นางสาววัลย์ลิกา บัวศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งยาว ได้มีประกาศลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว แล้วนั้น

เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ได้มีการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติ ก.ท.จ.ตรังในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ จึงยกเลิกประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลงานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานพัฒนารายได้
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุม

การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรมและงานผังเมือง
- งานสาธารณสุขโรค
- งานสวนสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล อาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียงและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน

หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประทีป อังสุรกุล)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

..... ปลัดเทศบาล
..... เจ้าหน้าสำนักปลัด
..... หัวหน้างาน
..... เจ้าหน้าที่
.....

