

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



ของ
เทศบาลตำบลทุ่งหว้า
อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๗๔๗๘-๕๑๑๐-๑ โทรสาร ๐-๗๔๗๘-๕๑๑๑



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งหัว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อำเภอทุ่งหัว จังหวัดสตูล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘
กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลทุ่งหัว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็น
กรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอรุณ ยังปากน้ำ)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหัว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๔. ภาคผนวก	

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสตูลได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้กำหนดกรอบอัตรากำลัง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหว้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหว้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานภารกิจต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณประโยชน์ต่อสังคม

๓.๖ ต้องการสร้างขวัญ กำลังใจให้เป็นกลไกการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีความครบถ้วนเทศบาลตำบลทุ่งหว้าสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลทุ่งหว้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. เทศบาลมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ๒. ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลทุ่งหว้าอุดมสมบูรณ์ทั้งผิวดิน และแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ๓. มีแหล่งท่องเที่ยว ๔. มีศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่ ๕. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ๖. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด ๗. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว ๘. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน ๙. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง	๑. งบประมาณท้องถิ่นมีจำกัด ๒. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก ๓. พื้นที่ห่างไกลจากตัวเมือง ถนนสายหลักที่เชื่อมระหว่างจังหวัดแคบ ทำให้การสัญจรไป - มาไม่สะดวก ๔. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว/อาชีพเสริม ๕. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. ขาดการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ๗. บุคลากรเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ๘. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา ๙. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน ๑๐. มีแหล่งน้ำแต่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ๑๑. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

โอกาส	อุปสรรค
๑. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดสตูลกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของจังหวัด ๒. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ ๔. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี ๕. มีที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่สามารถใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้ ๖. สภาพสังคมมีความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๗. ทรัพยากรธรรมชาติ (ป่าชายเลน) ยังคงสมบูรณ์	๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นราคาผลิตผลทางการเกษตรไม่แน่นอน ๒. ไม่มีการแข่งขันทางธุรกิจ จึงทำให้ไม่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ๓. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น ๔. ประชาชนขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม ๕. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญ ๖. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น ๗. มีลักษณะที่ตั้งเป็นเมืองปิด ๘. ประชาชนขาดความร่วมมือและการยอมรับในการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการพนัน ๙. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเทศบาลในระยะ ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒) ได้มีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารองค์กร

โดยสามารถสรุปผลการพัฒนาได้ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา(พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้าจะเป็นไปในทิศทางใดและเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาสามปีว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาของเทศบาลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ประชาชนต้องมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน”

(๒) พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๓) จุดมุ่งหมายในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๔) ประเด็นหลักการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหว้าในช่วงสามปี (เรียงลำดับก่อนหลัง)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๒ งานวางผังเมือง การควบคุมอาคาร และการจัดสถานที่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชน

๒.๒ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสาธารณสุข

๓.๒ ป้องกันและควบคุมโรค

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒ สร้างความพร้อมในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพภาคเกษตร และวิสาหกิจชุมชน

๕.๒ จัดและส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ บำบัดและจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล

๖.๒ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารองค์กร

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ สร้างความพร้อมในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสตูล

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศระดับโลก เกษตรยั่งยืน สังคมน่าอยู่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่มาตรฐานสากล

๒. ส่งเสริมให้ทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การรวมกลุ่มแปรรูป การลดต้นทุนการ

สร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร

๓. พัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมให้ครบถ้วนเพียงพอรองรับปริมาณจราจรและอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว การเกษตร และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัดและการใช้ผังเมืองรวม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีโดยยึดหลักความสมดุลระหว่างการเป็นเมืองกับชนบท

๕. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นของสตูล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. พัฒนาการศึกษาระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐาน

๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น

เป้าหมายหลัก

๑. มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๒. มูลค่ามวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๗ ด้านประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ พัฒนา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความเหมาะสม

๑.๒ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น

๑.๓ พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้และทักษะในการให้บริการ การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุ

๑.๔ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ

๑.๕ สนับสนุน ให้มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวที่หลากหลายตลอดทั้งปี

๒. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ

๒.๒ การส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อการแปรรูปลดต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่มและการตลาด

๒.๓ สนับสนุนการวิจัย และเพิ่มศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรอย่างยั่งยืน

๒.๔ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยการใช้เทคโนโลยีการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และระบบวิศวกรรมจราจร ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น

๓.๒ ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเขื่อนกั้นตลิ่งริมแม่น้ำและทะเล

๓.๓ จัดให้มี ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสารที่สะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ

- ๓.๔ สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุงผังเมืองและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามผัง
- ๓.๕ ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๓.๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ อนุรักษ์ ปันฟูและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ สนับสนุนการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
- ๔.๓ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๒ สนับสนุนการอนุรักษ์ ปันฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๓ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต
- ๖.๒ ส่งเสริมการพัฒนากิจการศึกษาดูแลใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๓ ส่งเสริมการพัฒนากุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข
- ๖.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด
- ๖.๖ ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๗ พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬา และสวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน
- ๖.๘ พัฒนาบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ การวางแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากร

- ๗.๓ พัฒนาและจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๗.๔ ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความสมานฉันท์ และสร้างความเข้มแข็งใน

ชุมชน

- ๗.๕ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล

ประกอบด้วย

๑) ยุทธศาสตร์หลัก

- ๑.๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๑.๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ๑.๓) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ๑.๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ๑.๕) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๑.๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑.๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการให้บริการอย่างแท้จริง

๑.๘) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๑.๙) ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

๒) การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ

การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดประเด็นที่ดำเนินการ ๑๗ เรื่อง ประกอบด้วย

- ๒.๑) การสร้างความโปร่งใสและสมานฉันท์
- ๒.๒) การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๓) การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์
- ๒.๔) การป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด
- ๒.๕) การจัดการปัญหาที่ดินทำกิน
- ๒.๖) การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการ
- ๒.๗) การพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ
- ๒.๘) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๒.๙) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- ๒.๑๐) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
- ๒.๑๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๒.๑๒) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา
- ๒.๑๓) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย
- ๒.๑๔) การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
- ๒.๑๕) การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒.๑๖) การบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย
- ๒.๑๗) การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง
มีทั้งหมด ๑๒ ประการ ดังนี้

- ๑) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
- ๒) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
- ๓) กตัญญู ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
- ๔) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
- ๕) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
- ๖) มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
- ๗) เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
- ๘) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
- ๙) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๑๐) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อมโดยภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอาย เกรง กลังต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

(๘) การพัฒนาท้องถิ่นด้านอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) งานด้านการคมนาคมและการขนส่ง นำข้อมูลสภาพเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำในพื้นที่มาประกอบการวางแผน รวมถึงถนนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบันเพื่อมีข้อมูลทางหลวงท้องถิ่นโดยระบุพิกัดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และทราบว่าถนนสายใดอยู่ในสภาพใดและจำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเมื่อใด เพื่อกำหนดไว้เป็นแผนงานโครงการในแผนพัฒนาสามปี

๑.๒) งานด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการการจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันน้ำท่วม ในฤดูน้ำหลาก และการขาดน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ให้สำรวจข้อมูลแหล่งน้ำโดยระบุพิกัดที่ตั้ง ทางภูมิศาสตร์สภาพ และอายุการใช้งานของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภคเพื่อวางแผนบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมในแผนพัฒนาสามปีตลอดจนตรวจสอบสภาพความสมบูรณ์ของสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าสภาพเครื่องสูบน้ำ สถานีสูบน้ำ คลองส่งน้ำ หากจำเป็นต้องซ่อมแซม ให้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี (การระบุที่ตั้งพิกัดทางภูมิศาสตร์ของโครงการพัฒนาด้านเส้นทางคมนาคมและแหล่งน้ำ เพื่อป้องกันการดำเนินการในพื้นที่ซ้ำซ้อน และเตรียมความพร้อมในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกตามแนวทางของสำนักงบประมาณ)

๑.๓) งานด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร ควรนำผังเมือง /ผังชุมชนมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑) งานด้านการส่งเสริมอาชีพ ควรให้ความสำคัญแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้สามารถมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และสำหรับกลุ่มที่ไม่มีงานทำควรส่งเสริมให้เกิดอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้กลุ่มผู้สูงอายุ และผู้พิการมีงานทำเพื่อให้สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม จัดเก็บข้อมูลเศรษฐกิจพอเพียงโดยเฉพาะด้านการเกษตร และแหล่งน้ำ โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลของการทำนา เช่น จำนวนคร้วเรือน จำนวนไร่ ผลผลิต ต้นทุนการผลิต เป็นต้น ข้อมูลแหล่งน้ำเช่น แหล่งน้ำเขตชลประทาน แหล่งน้ำนอกเขตชลประทาน ปริมาณน้ำฝน การนำไปใช้เพื่อการเกษตรประเภทการทำนา เป็นต้น โดยอาจจัดทำเป็นยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนามาได้ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๒.๒) งานด้านสวัสดิการสังคม

(๑) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุให้ได้รับเบี้ยยังชีพในปีย่อยๆ ไปอย่างทั่วถึง โดยมี การจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อการคาดการณ์จำนวนของผู้สูงอายุที่จะได้รับเบี้ยยังชีพล่วงหน้า และกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาสามปีนอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ เช่นกัน

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการจ่ายเงินเบี้ย ความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง ตลอดจนการดูแลสุขภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้พิการ

(๓) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณาว่าเด็กได้รับอาหารเสริม (นม) ทั่วถึงหรือไม่ ได้รับอาหารกลางวันครบทุกคนหรือไม่ เพื่อเป็น ข้อมูลกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปีนอกจากนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน ในท้องถิ่น พิจารณานาแผนงานโครงการด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนบรรจุในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามความเหมาะสม

(๔) การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่ อาศัย

๒.๓) งานด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการ ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน การรักษาสีที่ประชาชนสมควรได้รับด้วย ความเท่าเทียมกัน ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิมนุษยชนด้านสาธารณสุข ด้าน การศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่อาศัย ด้านวัฒนธรรมและศาสนา ด้าน ข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการขนส่ง ด้านการเมืองการปกครอง ด้านกระบวนการ ยุติธรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๒/ว ๘๖๗ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๘

๒.๕) งานด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน การป้องกัน และระงับการระบาดของโรคติดต่อ และการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

๒.๖) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๑) งานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาค พลเมืองการพัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชนสนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชนตลอดจนการ สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพ

(๒) งานด้านการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมเสริมสร้างความ โปร่งใสสมานฉันท์ ลดและยุติปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างความมั่นคงเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยการ เสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของประชาชนและสังคม ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกความรักสามัคคีของคนในชาติ รวมถึงการระดมข้อพิพาทและการช่วยเหลือทางด้านข้อ กฎหมายให้ประชาชนในท้องถิ่น

๓) งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑) ข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่น ให้นำข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่น เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาครถล่ม ภัยจากภัยแล้งภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากไฟฟ้า ภัยจาก

อากาศหนาว ภัยจากการคมนาคมและขนส่ง เป็นต้น มาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่เคยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจากสาธารณภัยดังกล่าว ควรหา มาตรการเชิงป้องกันและกำหนดเป็นแผนงานไว้ในแผนพัฒนาสามปี เช่น

(๑) การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณภัยของผู้บริหารและ ข้าราชการท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย

(๒) การชักซ้อมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดขึ้นการบังคับบัญชา การตัดสินใจและขั้นตอนในการปฏิบัติเมื่อเกิดภัยสาธารณะและ

(๓) การจัดหาสถานที่ และอุปกรณ์การช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่

๓.๒) การเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการปัญหาไฟป่าและหมอกควัน เนื่องจากปัจจุบันได้ เกิดสถานการณ์ปัญหาหมอกควันข้ามแดนประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่และ การคมนาคมทางอากาศ ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการ เตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ไฟป่าและหมอกควัน จึงให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๙๑.๔/ว ๒๓๖๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๓) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง เพื่อให้การแก้ไข ปัญหาและการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยแล้ง จึงให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๙๑.๒/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๔) งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้สำรวจจุดที่มักเกิดเหตุร้าย ภัยอันตรายจาก กลุ่มมิจฉาชีพ และหามาตรการป้องกันเพื่อลดจำนวนการเกิดเหตุร้ายขึ้น สำหรับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีการ ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้สำรวจสภาพความสมบูรณ์ของการใช้งาน หากจำเป็นต้องซ่อมแซมขอให้เร่งดำเนินการบรรจุใน แผนพัฒนาสามปี

๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑) งานด้านการส่งเสริมการลงทุน ควรส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่ คนในชุมชน เพื่อ เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

๔.๒) งานด้านการส่งเสริมการเกษตร การให้การสนับสนุน ศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศก.บต.) และควรพิจารณาหาแนวทางในการช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่อาทิจการให้ ความรู้ทางวิชาการ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร การจำหน่ายผลผลิต การช่วยเหลือหาพันธุ์พืช การบำรุงรักษาดินจัดหาปุ๋ย เคมีภัณฑ์ ยาปราบศัตรูพืชในราคาต่ำ และการแปรรูปเพื่อเป็นการช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่

๔.๓) งานด้านการพาณิชย์ยกรรม กรณีเทศบาลให้สำรวจจุดหาบเร่แผงลอย ว่าสามารถขยาย จุดผ่อนปรนเพิ่มขึ้นได้อีกหรือไม่ หรืออาจสำรวจหาสถานที่ที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และเหมาะสมกับการ ค้าขาย และเตรียมมาตรการรองรับในแผนพัฒนาสามปีเพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย

๔.๔) งานด้านการท่องเที่ยว ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิต อันติงามของประชาชนในท้องถิ่น อาจกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวหรือแนวทางการ พัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ทางสังคมและวิถีชีวิตชุมชนเช่น การ ท่องเที่ยวที่รับผิดชอบต่อทรัพยากรการท่องเที่ยวเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศการท่องเที่ยวที่เป็น ธรรมชาติการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการท่องเที่ยวโดยการอาสาสมัคร

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ การฟื้นฟูสภาพและคุณภาพการป้องกันการเสื่อมโทรมหรือการสูญสิ้นไปและการนำกลับมาใช้ใหม่ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตเกิดความสุขในการพัฒนาและเป็นรากฐานในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศควรเป็นการร่วมมือกันดำเนินการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

๖) ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑) งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการสำรวจข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งหมด สร้างเป็นองค์ความรู้ เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น โดยอาจสนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายความคิดเป็น จุดเด่นให้แก่ผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น

๖.๒) การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

๖.๓) การอนุรักษ์ ทานุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

(๙) นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล/คสช.

๑) การแก้ไข ปัญหายาเสพติด โดยยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิต ผู้ค้าผู้มีอิทธิพล และผู้ประพฤติดมขอบโดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนาแนวนโยบายของรัฐบาล/ คสช. ไปปรับใช้ตามอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

๑.๑) สนับสนุน ส่งเสริม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามยาเสพติดทุกหน่วยดำเนินการปราบปรามและจับกุมผู้ผลิตผู้ค้า ผู้นำเข้า และส่งออกรวมทั้งผู้สมคบและสนับสนุนช่วยเหลือให้ได้ผลอย่างจริงจัง

๑.๒) สนับสนุน ส่งเสริม หน่วยงานที่ดูแล ควบคุมตรวจสอบสถานบริการตามกฎหมายว่า ด้วยสถานบริการที่พิกัดค้าเชิงพาณิชย์สถานที่ ที่จัดให้มีการเล่นบิลเลียด สนุกเกอร์ รวมทั้งโรงงานตามกฎหมายว่า ด้วยโรงงานและสถานประกอบการมิให้เจ้าของหรือผู้ประกอบการปล่อยปละละเลยให้มีการชุกซ่อนหรือค้ายาเสพติด หากพบให้ดำเนินการลงโทษตามกฎหมาย

๑.๓) สนับสนุน ส่งเสริม หน่วยงานที่ รับผิดชอบนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษา โดยทันที และติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือให้สามารถกลับมามีชีวิตอย่างปกติสุข

๑.๔) ดำเนินการลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด (ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลัก ผู้เสพคือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดรักษาให้กลับมาเป็นคนดีของสังคม พร้อม ทั้งมีกลไกติดตามช่วยเหลือ อย่างเป็นระบบ ดำเนินการ อย่างจริงจังในการป้องกันปัญหาด้วยการแสวงหาความร่วมมือ เชิงรุกกับองค์กรภาครัฐต่างๆ ในการควบคุมและสกัดกั้นยาเสพติด สารเคมี และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด ที่ ลักลอบเข้าสู่ประเทศภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพรวมทั้งดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยง และประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วยการรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยา เสพติด

๒) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติดมขอบ

โดยเสริมสร้าง จิตสำนึกและค่านิยมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ หน้าที่การปลูกจิตสำนึกค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน ร่วมรวมพลังแผ่นดินป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต จึงให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกัน

และแก้ไขการทุจริตประพฤติมิชอบ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

๒.๑) ทำการสำรวจ ศึกษารูปแบบการกระทำผิดในอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่เกิดหรืออาจจะเกิดซ้ำเสมอกระบวนการณ์ขั้นตอนใดที่น่าจะเกิดการทุจริต ตำแหน่งหรือตัวเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและวิธีการกระทำผิด

๒.๒) กำหนดแนวทางวิธีการแก้ไขลดโอกาสและป้องกันการทุจริตในทุกขั้นตอนที่มีความเสี่ยง

๒.๓) กำหนดวิธีดำเนินการที่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างจริงจังกับการกระทำผิดที่ปรากฏเห็นเป็นที่ประจักษ์อยู่โดยทั่วไปที่ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าเจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการใดๆ เพราะรับผลประโยชน์

๒.๔) สำรวจและจัดทำข้อมูลการกระทำผิดที่เห็นเป็นที่ประจักษ์ในพื้นที่ของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งระบุตัวเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๒.๕) จัดทำข้อมูลบุคคลนิติบุคคลที่ได้รับงานจัดซื้อจัดจ้างย้อนหลัง ๕ ปี

๒.๖) จัดทำข้อมูลเรื่องที่หน่วยงานร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้นและยังอยู่ระหว่างการสอบสวนให้นำแนวทางดังกล่าวมาจัดทำยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาหรือโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

ประกอบด้วย ๔ พันธกิจ ๑๖ ยุทธศาสตร์ และ ๗๕ แนวทางพัฒนา ดังต่อไปนี้

พันธกิจที่ ๑ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้คนมีความมั่งคั่ง

แนวทางพัฒนา

๑.๑ สนับสนุนประชาชนให้เข้าถึงแหล่งทุน โดย ส่งเสริมโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสัจจะออมทรัพย์ในชุมชนเพื่อระดมเงินออมและให้ สมาชิกกู้ยืม

๑.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เสริม โดยจัดตั้งกลุ่มอาชีพผลิตสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

๑.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยจัดงานประเพณีส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น การแข่งขันเรือพาย ประเพณี เป็นต้น

๑.๔ พัฒนาตลาดสดของเทศบาลให้เป็นตลาดสดน่าซื้ออย่างยั่งยืน

๑.๕ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนโดยจัดให้มีตลาดนัดชุมชนเพื่อเพิ่ม โอกาสในการค้าขายและจับจ่ายใช้สอยให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการศึกษาศาสนาให้คนมีความรู้ คู่คุณธรรม

แนวทางพัฒนา

๒.๑ พัฒนาศูนย์เด็กเทศบาลตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมให้เด็กได้เข้าเรียนในระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาให้ครบ ๑๐๐%

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษา ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๔ สนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์

๒.๕ ทำนุบำรุงศาสนาทุกศาสนา

๒.๖ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้รู้ทางศาสนา โดยจัดกิจกรรมพิเศษสำหรับเด็กและเยาวชน ในช่วงมีงานกิจกรรมทางศาสนาและช่วงปิดเทอม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสาธารณสุขชุมชนให้คนมีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง

แนวทางพัฒนา

๓.๑ ดูแลประชาชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงด้านสุขภาพ เช่น ผู้สูงอายุ แม่และเด็กเป็นพิเศษโดยจัดทำสมุดตรวจสุขภาพประจำตัว และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่มอาชีพ ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้

๓.๓ มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รู้จักวิธีดูแลสุขภาพด้วยตนเอง โดยจัดอบรมให้ความรู้และ จัดส่งข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ

๓.๔ จัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปอย่างน้อยปีละครั้ง

๓.๕ ส่งเสริมให้ กลุ่ม อสม. มีความเข้มแข็ง เพิ่มบทบาทในการดูแลสุขภาพชุมชนอย่าง เต็มรูปแบบ

๓.๖ ส่งเสริมสุขภาพประชาชน โดยจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสุขภาพที่ประชาชนมีส่วนร่วมใน การบริหาร

๓.๗ ส่งเสริมให้ผู้ผลิตและจำหน่ายสินค้าอาหาร ดำเนินการให้ถูกสุขลักษณะด้านโภชนาการ และเป็นอาหารปลอดภัย

๓.๘ กำจัด สัตว์พาหะนำโรคต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

๓.๙ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร รณรงค์ให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และส่งเสริม ให้เทศบาลเป็นเขตปลอดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสวัสดิการสังคม กีฬา และนันทนาการ ให้คนมีคุณค่าเท่าเทียมและมีสุขภาพจิตที่ดี

แนวทางพัฒนา

๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ยากไร้ หรือด้อยโอกาสให้ใกล้เคียงกับประชาชนทั่วไป โดยสนับสนุนที่อยู่อาศัย ส่งเสริมอาชีพการศึกษา และสร้างโอกาสให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

๔.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ โดยจัดสรรเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ อย่างเป็นธรรม และจัดให้ร่วมกิจกรรมตามโอกาส

๔.๓ ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพและเชื่อมความสัมพันธ์ของประชาชน โดยร่วมกับทุกชุมชน จัดการแข่งขันกีฬาสหประชาชาติเทศบาลสัมพันธ์

๔.๔ ส่งเสริมการกีฬาเพื่อความ เป็นเลิศแก่เยาวชน โดยจัดการและส่งเสริมกีฬาสหประชาชาติเทศบาล เข้าร่วมการแข่งขันรายการต่างๆ

๔.๕ ปรับปรุงสนามเด็กเล่นประจำชุมชนให้ได้มาตรฐาน

๔.๖ ปรับปรุงสวนสาธารณะให้มีความร่มรื่นสวยงาม เป็นศูนย์รวมของการออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ โดยจัดปลูกต้นไม้เพิ่มเติม

๔.๗ เพิ่มเครื่องออกกำลังกาย และสนับสนุนเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งโดยจัดวางใน สถานที่ที่เหมาะสมหรือดำเนินการจัดสร้างศูนย์วิทยาศาสตร์กีฬา

๔.๘ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม ชมรมกีฬาต่าง ๆ ตามความสนใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ให้คนมีความสะดวกปลอดภัย

แนวทางพัฒนา

๕.๑ ลดอุบัติเหตุด้านจราจร โดยเพิ่มเติมระบบสัญญาณไฟจราจรติดตั้งกระจกโค้งเงา ติดตั้งลูกระนาด ป้ายบอกทาง ตลอดจนติดตั้งป้ายบอกจุดเสี่ยงต่างๆและให้ความรู้ด้านการจราจรแก่ประชาชน

๕.๒ ปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างชัดเจน และทั่วถึง

๕.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลปรับปรุงเครื่องมือ และ พัฒนาบุคลากร

๕.๔ จัดอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ออกลาดตระเวน เพื่อดูแลความเรียบร้อยในชุมชน

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อาสาสมัครจราจร และหน่วยกู้ชีพกู้ภัย โดยจัดอบรมทบทวน เพิ่มจำนวนสมาชิก และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาเมืองให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ จัดระเบียบเมือง ให้สงบเรียบร้อย

แนวทางพัฒนา

๖.๑ จัดวางระบบผังเมืองดำเนินการให้มีการจัดระบบผังเมืองรวมชุมชนทุ่หว่า ตามนโยบายของกรมโยธาธิการและผังเมือง

๖.๒ พัฒนาระบบจราจรริมถนนสายหลักและบริเวณตลาดสดโดยตีเส้นจอดรถ และ รณรงค์ให้ผู้ใชัรถปฏิบัติตามกฎจราจร

๖.๓ ร่วมมือกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งหว้าจัดระเบียบมอเตอร์ไซด์รับจ้างในเขตเทศบาล

๖.๔ ควบคุมพื้นที่การจัดตั้งแหล่งบันเทิงเรีงรมย์ และออกเทศบัญญัติกำหนดพื้นที่

๖.๕ พัฒนาทางเท้าในถนนสายหลักให้ดูดีมีระเบียบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานความเป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางพัฒนา

๗.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า คูระบายน้ำท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ และไฟฟ้าสาธารณะ ให้ได้มาตรฐาน

๗.๒ ขยายเขตประปาให้ทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

๗.๓ ปรับปรุงเสียงตามสายให้มีคุณภาพที่ดี สามารถรับฟังได้ทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ปรับภูมิทัศน์เมือง ให้ร่มรื่นสวยงาม

แนวทางพัฒนา

๘.๑ ปรับปรุงและเพิ่มเติม สวนหย่อม ให้มีทัศนียภาพที่สวยงามโดยจัดเจ้าหน้าที่ดูแลอย่างสม่ำเสมอ

๘.๒ เพิ่มความร่มรื่นริมถนนสายหลักโดยปลูกต้นไม้ริมทางเพิ่มเติม

๘.๓ เพิ่มพื้นที่สีเขียวโดยปลูกไม้ยืนต้นประจำชุมชนริมถนนสายรอง

- บ้าน
- ๘.๔ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับภูมิทัศน์เมืองสนับสนุนการปลูกไม้ดอกไม้ประดับในบริเวณ
- พันธกิจที่ ๓ สร้างดุลยภาพเพื่อรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล
- แนวทางพัฒนา
- สิ่งแวดล้อม
- ๙.๑ อนุรักษ์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในคลองทำอ้อย/ทำเรือและจัดตั้งอาสาสมัครเฝ้าระวัง
- สิ่งแวดล้อม
- ๙.๒ สร้างจิตสำนึกแก่เยาวชนและประชาชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
- สิ่งแวดล้อม
- ๙.๓ เผยแพร่และรายงานสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนทราบสม่ำเสมอ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ จัดการขยะและน้ำเสียชุมชนให้เหมาะสม
- แนวทางพัฒนา
- ก่อนทิ้ง
- ๑๐.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนลดปริมาณขยะ มีการคัดแยกขยะเพื่อใช้ซ้ำหรือหมุนเวียนใช้
- สะอาด
- ๑๐.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บ และการกวาดขยะทั้งถนนสายหลักและถนนสายรองให้
- ปล่อยน้ำทิ้ง
- ๑๐.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนบำบัดน้ำเสียในครัวเรือนจากแหล่งกำเนิด และติดตั้งบ่อดักไขมัน ก่อน
- ๑๐.๔ ส่งเสริมการผลิตและใช้น้ำหมักชีวภาพในการบำบัดน้ำเสียชุมชน
- ๑๐.๕ ฉีดล้างและขุดลอกคูระบายน้ำอย่างสม่ำเสมอ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
- แนวทางพัฒนา
- ศูนย์ข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๑๑.๑ ทำนุบำรุงแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศาสนสถานให้เป็น
- ๑๑.๒ ส่งเสริมการแสดงและการละเล่นพื้นบ้าน เพื่อสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม
- ๑๑.๓ ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นกิจกรรมศาสนาโดยจัดงานส่งเสริมตาม
- เทศกาล
- พันธกิจที่ ๔ พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นเลิศด้านบริการภายใต้การมีส่วนร่วม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ พัฒนาคุณภาพบุคลากรเทศบาลให้พร้อมต่อการให้บริการ
- แนวทางพัฒนา
- ๑๒.๑ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร ให้ได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๑๒.๒ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่บุคลากร
- ๑๒.๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในหมู่บุคลากร
- ๑๒.๔ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรเทศบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ให้ทันสมัยและเพียงพอ

แนวทางพัฒนา

๑๓.๑ ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ภายในสำนักงานให้เป็นระบบเครือข่าย

๑๓.๒ ปรับปรุงระบบการดูแล เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสารโทรสาร โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

๑๓.๓ จัดหาเครื่องจักรกลที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ยานพาหนะ เครื่องมือช่างเครื่องฟั่นหมอกควั่น

๑๓.๔ ปรับปรุงสถานที่ให้บริการ เช่น เก้าอ้นรถ เครื่องปรับอากาศห้องน้ำ ให้เพียงพอ

๑๓.๕ เพิ่มเติม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆในสำนักงาน เช่น ตู้น้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๔ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และให้บริการประชาชน

แนวทางพัฒนา

๑๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์

๑๔.๒ พัฒนาการให้บริการจัดเก็บภาษีด้วยระบบคอมพิวเตอร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๕ พัฒนาระบบการบริหาร

แนวทางพัฒนา

๑๕.๑ ปรับโครงสร้างและระบบการทำงานให้รวดเร็วทันสมัย

๑๕.๒ ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง

๑๕.๓ พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลงานโดยใช้หลักการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ กพร.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๖ พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วม

แนวทางพัฒนา

๑๖.๑ สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๑๖.๒ ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๖.๓ ประสานความร่วมมือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ สถาบันวิชาการองค์กรเอกชน องค์กรอิสระ ทั้งในและ ต่างประเทศ และภาคประชาชนในการร่วมพัฒนาเทศบาล

๑๖.๔ สนับสนุนการเมืองภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

๑๖.๕ จัดให้มีเวทีประชาคมเพื่อรับฟังและระดมความคิดเห็นของประชาชนในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชนส่วนใหญ่

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมบางสาย มีสภาพเป็นถนนลูกรัง ในช่วงหน้าฝนเดินทางไม่สะดวก เป็นหลุมบ่อ ในช่วงหน้าแล้งมีฝุ่นเยอะ

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมในชุมชนต่าง ๆ บางสายยังลำบากไม่มีทางเท้าที่ได้มาตรฐานขาดฝาดปิดคูระบายน้ำ

- ปัญหาการระบายน้ำในช่วงหน้าฝน น้ำไหลพัดพาเศษดินและขยะมูลฝอยทับถมผิวจราจร และคูระบายน้ำ ทำให้มีสภาพตื้นเขิน และเกิดการอุดตันจากขยะมูลฝอย

- ปัญหาไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง ต้องมีการขยายเขตเพิ่มเติมและต้องมีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ

- ปัญหาประปายังขยายเขตไม่ทั่วถึง ยังไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน
- ปัญหาการจราจร
- ปัญหาขาดการวางผังเมืองที่ดี

๒ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ

และไม่เพียงพอ

- ปัญหาประชาชนมีอาชีพหลักทางการเกษตร เช่น ทำสวนยางพารา และทำประมงมีรายได้น้อย
- ปัญหาไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพที่ดีและต่อเนื่อง
- ปัญหาสินค้าราคาแพง

๓ ปัญหาและความต้องการด้านสังคม

- ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ปัญหาสนามกีฬาไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถรองรับกีฬาได้ทุกประเภท
- ปัญหาการส่งเสริมการกีฬาไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ
- ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วม
- ปัญหาโรคเอดส์ ยาเสพติด และวัยรุ่น
- ปัญหาประชาชนขาดระเบียบวินัยในการรักษากฎ ระเบียบของบ้านเมือง
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง

๔ ปัญหาและความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ขยะเก็บไม่หมด มีขยะตกค้าง
- ปัญหาถึงขยะไม่เพียงพอ
- ปัญหาไม่มีสนามเด็กเล่น
- ปัญหาสภาพที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอไม่สวนสาธารณะ
- ปัญหาภูมิทัศน์ไม่สวยงาม

๕ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการบริหารจัดการ
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖ ปัญหาด้านการศึกษา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น

- ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการส่งเสริมผู้ที่มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- ปัญหาขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ของโรงเรียนในเขตเทศบาล
- ปัญหาผู้ปกครองขาดการมีส่วนร่วมทางการศึกษา
- ปัญหาผู้ปกครองไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาที่เพียงพอ
- ปัญหาประชาชนบางส่วน ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการควบคุมสัตว์เลี้ยง
- ปัญหาการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่อ
- ปัญหาการกำจัดแมลง และสัตว์พาหะนำโรค

- ปัญหาการจำหน่ายอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัยไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนสายใหม่สี่เลนส์เลียงเมือง
- ลาดยางหรือทำเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ได้มาตรฐาน
- จัดทำลูกระนาดป้องกันรถวิ่งเร็วบนถนนในซอยทุกสาย
- จัดให้มีการตั้งจุดตรวจที่ถาวร สม่่าเสมอ พร้อมป้ายหยุดปากซอยต่าง ๆ
- จัดให้มีสัญญาณไฟจราจรบริเวณสี่แยกตลาดสดทุ่งหว่า
- ความสะอาดและลอกท่อหรือรางระบายน้ำทุกสาย
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง ครอบคลุมทั้งเทศบาล
- ต้องการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึง ครอบคลุมเต็มพื้นที่เทศบาล
- ต้องการให้มีคูสายโทรศัพท์ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่เทศบาล
- ต้องการให้มีพิพิธภัณฑ์โบราณ สำหรับเก็บซากเรือสุโขทัย

๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ต้องการให้จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- ต้องการให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ต้องการให้มีศูนย์ฝึกอาชีพเป็นการเฉพาะและมีวิทยากรสอนหรือฝึกอบรม
- ต้องการให้มีหมู่บ้านโบราณ หรือนำเที่ยวคลองสุโขทัยเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่

๓ ความต้องการด้านสังคม

- ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านความรู้เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งรอบครัวหนึ่งปริญญา
- ต้องการให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้ประชาชนในเขตเทศบาลรับบริการตรวจสุขภาพประจำปี

ให้กับประชาชน

- ต้องการให้มีจุดตรวจเป็นประจำสม่ำเสมอโดยการรวมพลังของประชาชนในเขตออกตรวจ

ลาดตระเวนในยามค่ำคืน

- ต้องการให้เยาวชนมีพฤติกรรมเข้าวัดฟังธรรม กินเจ ถือศีลหรือปฏิบัติตามศาสนาบัญญัติ เพื่อเป็นคนดีของสังคมต่อไป

- ต้องการให้มีกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับเด็ก

๔ ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

- ต้องการให้แก้ไขปัญหาคอขวดในการจัดเพิ่มบุคลากรทำความสะอาดถนนและตลาดสดให้สะอาด
- ต้องการให้มีการขุดลอกท่อระบายน้ำ ระบายน้ำเพื่อให้น้ำไหลได้สะดวก รวมถึงการป้องกันการบุกรุก

รุกล้ำที่ก่อสร้างหรือรุกล้ำลำน้ำ

- ต้องการให้มีการจัดระบบผังเมืองรวม โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงดำเนินการ

เป็นภาพรวม

๕ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ต้องการจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานลูกจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้มีจิตสำนึก หรือทัศนคติที่ดีพร้อมทำงานเพื่อประชาชน
- ต้องการให้เทศบาลประชาสัมพันธ์กิจกรรมทุกอย่าง เช่น โครงการต่าง ๆ การจัดซื้อ/จ้าง ผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยอาวัเคราะห์จุดแข็ง (Strength)– จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – อุปสรรค (Threat) ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และได้กำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))

(๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๒๕))

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับวิธีและกระบวนการบริหาร โดยนำหลักการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)
- (๒) การปรับระบบบริหารงานบุคคล
- (๓) การปรับวัฒนธรรม ค่านิยมการทำงาน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์การในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิค SWOT พบว่าภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้พอสมควร รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

ทั้งนี้ เทศบาลมีความจำเป็นต้องได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางอย่างต่อเนื่องตามแผนการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการสาธารณะ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น และจะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารของท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินการกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ผลการวิเคราะห์ เทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน และสะพาน
๒. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๕. การจัดให้มีตลาด
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๘. การส่งเสริมกีฬา
๙. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๐. การสาธารณสุข (การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ)
๑๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย
๑๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๖. การอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดการจราจร
๒. การดูแลบำรุงรักษาทางน้ำ
๓. การส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ของประชาชน
๔. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีภารกิจภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกิน ๔๐% ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า เทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานวิชาการและแผนงาน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการและสังคม - งานธุรการ - งานนิติการ ๑.๒ งานปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานวิชาการและแผนงาน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการและสังคม - งานธุรการ - งานนิติการ ๑.๒ งานปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ งานพัฒนารายได้	

- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุขฯ - งานธุรการ ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมป้องกันโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุขฯ - งานธุรการ ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมป้องกันโรค	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) <u>งานบริหารทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ <u>งานวิชาการและแผนงาน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ <u>งานนิติการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกรชำนาญการ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ <u>งานธุรการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ <u>งานทะเบียนราษฎร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักบริหารงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ <u>งานสวัสดิการและสังคม</u> ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) <u>งานการเงินและบัญชี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานสาธารณูปโภค นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานธุรการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ลูกจ้างประจำ คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานพัฒนาการศึกษาและการศึกษาปฐมวัย นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู ศศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	งานธุรการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๙๒๐	
๒	<u>ส่วนนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าส่วนนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๙	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๓,๔๔๐	๒๕๑,๒๔๐	๓๐๑,๔๔๐	
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๖๔๐	๙,๔๘๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหญ้า อำเภอทุ่งหญ้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๑๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๖	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๗	ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหญ้า อำเภอทุ่งหญ้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๒๐	คณงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๘,๖๘๐	๙,๐๓๐	๒๑๖,๙๐๐	๒๒๕,๕๔๐	๒๓๓,๖๑๐	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ กองการศึกษา	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๖,๓๐๐	๖,๕๕๐	๑๕๗,๓๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๓๐	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๒๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๗๐,๑๒๐	๒๘๑,๘๘๐	๒๙๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหญ้า อำเภอทุ่งหญ้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๘๐	
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๒๐	๑๐,๐๕๐	๖,๓๐๐	๑๕๑,๒๖๐	๑๖๑,๓๑๐	๑๖๗,๖๑๐	
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๓๐	๕,๙๖๐	๖,๒๐๐	๑๔๘,๙๓๐	๑๕๔,๘๙๐	๑๖๑,๐๙๐	
.(๔)	รวม		๓๐	๓๐	๘,๓๘๕,๑๖๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๓๑๓,๕๙๐	๓๒๖,๙๑๐	๓๓๒,๒๘๐	๘,๖๙๘,๗๕๐	๙,๐๒๕,๖๖๐	๙,๓๕๗,๙๔๐	
.(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %											๖๒,๗๑๘	๖๕,๓๘๒	๖๖,๔๕๖	๑,๗๓๙,๗๕๐	๑,๘๐๕,๑๓๒	๑,๘๗๑,๕๘๘	
.(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๓๗๖,๓๐๘	๓๙๒,๒๙๒	๓๙๘,๗๓๖	๑๐,๔๓๘,๕๐๐	๑๐,๘๓๐,๗๙๒	๑๑,๒๒๙,๕๒๘	
.(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖.๘๗	๒๖.๕๕	๒๖.๒๒	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๕๒๐	
๒	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๙	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๑,๔๔๐	
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๖๔๐	๙,๔๘๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๑๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๖	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๗	ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป <u>ลูกจ้างประจำ</u>	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๘,๖๘๐	๙,๐๓๐	๒๑๖,๙๐๐	๒๒๕,๕๘๐	๒๓๔,๖๑๐	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ <u>กองการศึกษา</u>	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๖,๓๐๐	๖,๕๕๐	๑๕๗,๓๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๓๐	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๒๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๗๐,๑๒๐	๒๘๑,๘๘๐	๒๙๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
.(๔)	รวม		๓๐	๓๐	๘,๓๘๕,๑๖๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๖๑,๔๘๐	๒๖๘,๔๒๐	๒๗๕,๙๘๐	๗,๓๕๒,๖๔๐	๗,๖๒๑,๐๖๐	๗,๘๙๗,๐๔๐	
.(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																	
.(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๓๑๓,๗๗๖	๓๒๒,๑๐๔	๓๓๑,๑๗๖	๘,๘๒๓,๑๖๘	๙,๑๔๕,๒๗๒	๙,๔๗๖,๔๔๘	
.(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๗๑	๒๒,๔๒	๒๒,๑๒	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งห้วย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๕๒๐	
๒	ส่วนปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	
๙	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๑,๔๔๐	
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๖๔๐	๙,๔๘๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๑๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๖	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๗	ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งห้วย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑๘	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป <u>ลูกจ้างประจำ</u>	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๘,๖๘๐	๙,๐๓๐	๒๑๖,๙๐๐	๒๒๕,๕๘๐	๒๓๔,๖๑๐	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ <u>กองการศึกษา</u>	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๖,๓๐๐	๖,๕๕๐	๑๕๗,๓๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๓๐	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๒๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๗๐,๑๒๐	๒๘๑,๘๘๐	๒๙๓,๗๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

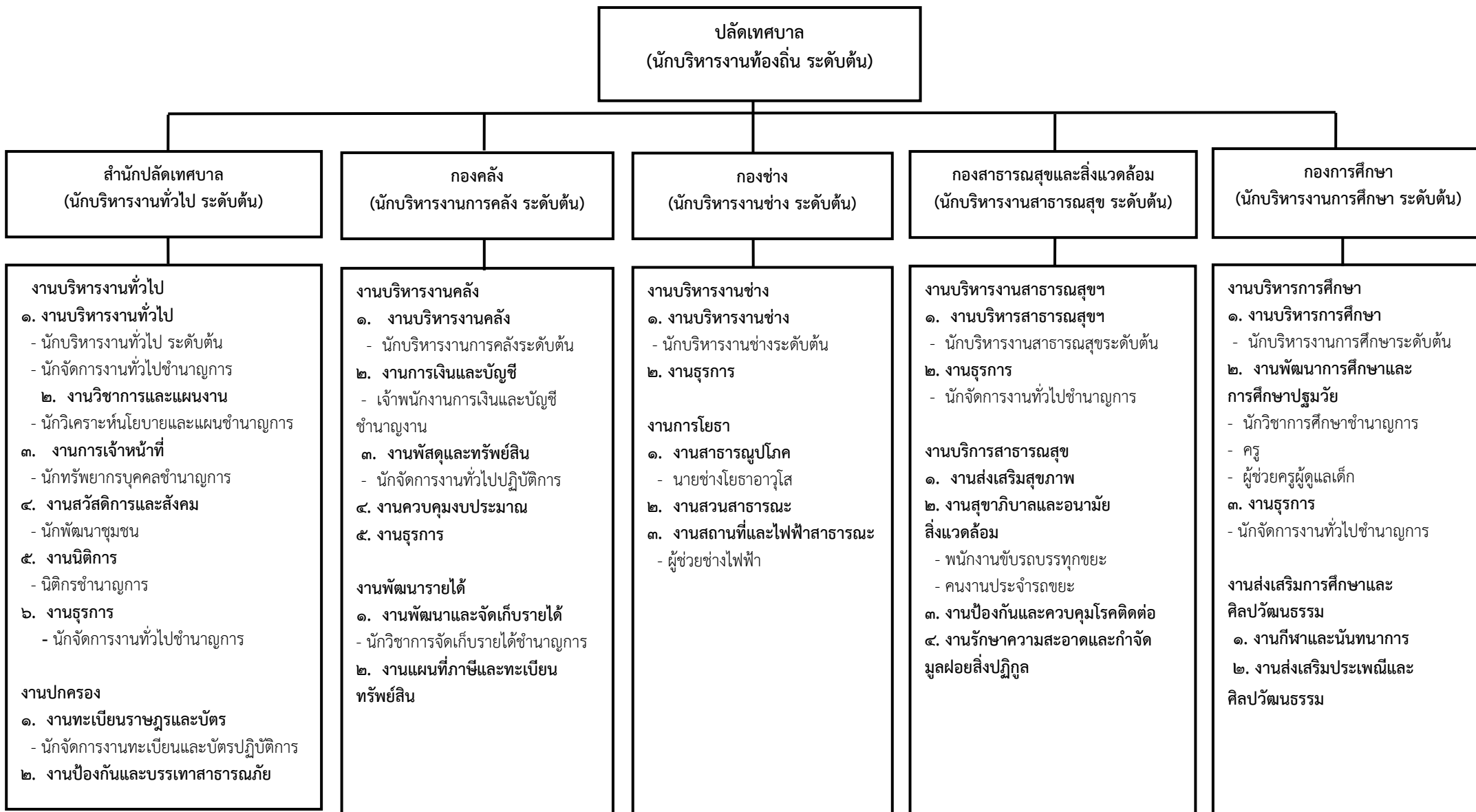
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งห้วย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๓๐	๓๐	๘,๓๘๕,๑๖๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๖๑,๔๘๐	๒๖๘,๔๒๐	๒๗๕,๙๘๐	๗,๓๕๒,๖๔๐	๗,๖๒๑,๐๖๐	๗,๘๙๗,๐๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %											๕๒,๒๙๖	๕๓,๖๘๔	๕๕,๑๙๖	๑,๔๗๐,๕๒๘	๑,๕๒๔,๒๑๒	๑,๕๗๙,๔๐๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๓๑๓,๗๗๖	๓๒๒,๑๐๔	๓๓๑,๑๗๖	๘,๘๒๓,๑๖๘	๙,๑๔๕,๒๗๒	๙,๔๗๖,๔๔๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐.๗๘	๓๐.๓๘	๒๙.๙๘	

* คิดภาระค่าใช้จ่ายแบบไม่รวมเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลทุ่งหว้า



โครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า มีโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารราชการภายใน แบ่งตามบทบาทภารกิจที่กฎหมายบัญญัติและกิจการกิจที่เทศบาลได้เลือก กระทำตามความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานวิชาการและแผนงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน งานสวัสดิการและสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงาน

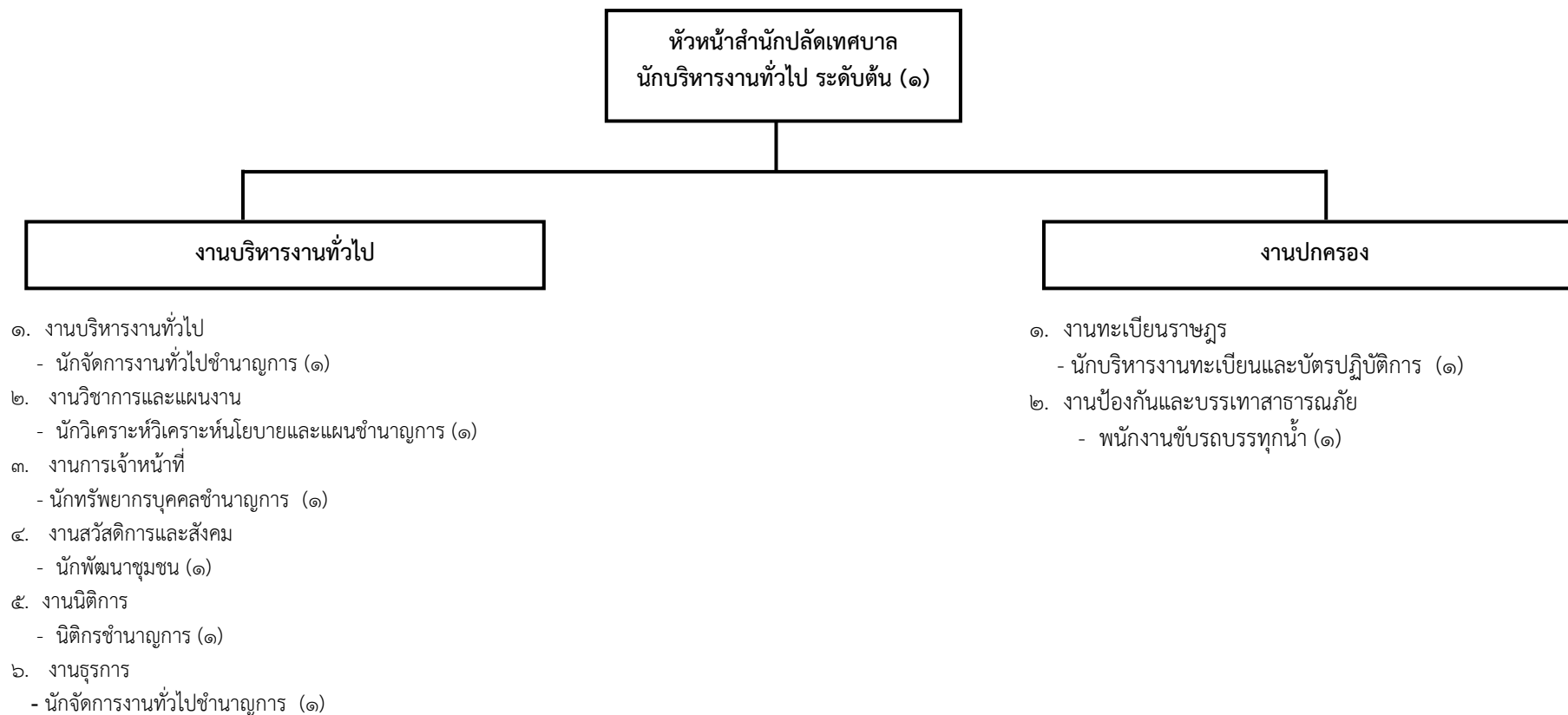
๒. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมฯ งานเบิกจ่ายงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล งานควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาล ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน งานป้องกันและระงับโรค งานสุขาภิบาลและอนามัย งานรักษาความสะอาด ตลาดสาธารณะ งานหลักประกันสุขภาพ ตลอดจนควบคุมการประกอบกิจการที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตราย

๔. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการโยธา งานสาธารณูปโภค งานบำรุงรักษาทางบก งานทางระบายน้ำ งานบำรุงสวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง งานควบคุมการก่อสร้างหรือรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้าง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ งานตกแต่งภูมิทัศน์เมือง เป็นต้น หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนต่างๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มีควมจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหาก

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานคลัง

๑. งานบริหารงานคลัง
๒. งานการเงินและบัญชี
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)
๔. งานธุรการ

งานพัฒนารายได้

๑. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ (๑)
๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)

๑. งานบริหารงานช่าง

๒. งานธุรการ

๑. งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา อาวุโส (๑)

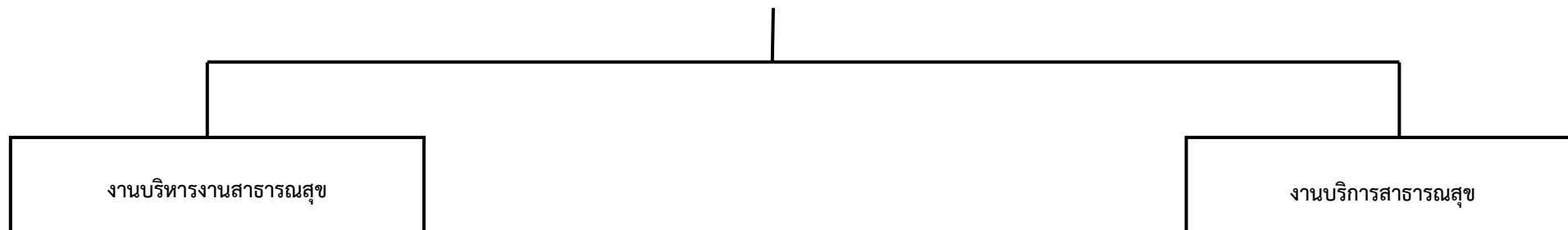
๒. งานสวนสาธารณะ

๓. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

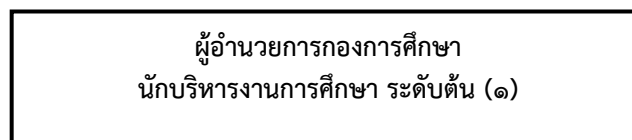
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑)



๑. งานบริหารสาธารณสุขฯ
๒. งานธุรการ
 - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)

๑. งานส่งเสริมสุขภาพ
๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - คนงานประจำถขยะ (๑)
 - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑)
๓. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๔. งานรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย
สิ่งปฏิกูล

โครงสร้างของกองการศึกษา



๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานพัฒนาการศึกษาและการศึกษาปฐมวัย

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)
- ครู ค.ศ.๑ (๔)
- ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๒)

๓. งานธุรการ

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)

๑. งานกีฬาและนันทนาการ

๒. งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายเสกฐะวิชช์ หมดจันท์		๕๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔,๑๑๐	๔,๐๐๐		
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๒	นางสาวศสรัล หีมปอง		๕๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐		
๓	นางสาวผการัตน์ หลั่งเกาะ		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔,๙๗๐	-		
๔	นางสาวพิชชาภา ชะหนู		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖,๙๘๐	-		
๕	นายมหิตล ยาหมาย		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖,๔๖๐	-		
๖	นางพิมพ์ใจ ตุกังหัน		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๖,๔๖๐	-		
๗	นางสาวนภัสนันท์ จินตสกุล		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔,๐๑๐	-		
๘	พ.จ.อ.วิรัตน์ เพชรหวล		๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๖,๕๐๐	-		
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๙	นายถาวร นาคบรรพ์		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๙,๗๒๐	-		
๑๐	นายจำเริญ มานะกล้า		-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๙๘๐	-		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๑	<u>กองคลัง</u> นางอรุณี โสภา		๕๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐		
๑๒	นางสาวบุณทิwa อัครณรัตน์		๕๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๔,๐๑๐	-		
๑๓	นางกรวีร์ จุณคักดิ์ศรี		๕๘-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๘-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐,๗๗๐	-		
๑๔	นางสาวอุษณีย์ ศุภศิริกุล		๕๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๘,๔๔๐	-		
๑๕	<u>กองช่าง</u> นายเอกสิน หยงสตาร์		๕๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐		
๑๖	นายชาคริต หีมปอง		๕๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๓,๐๘๐	-		
๑๗	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายอดุลย์เลาะ มานะกล้า		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗,๒๗๐	-		
๑๘	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นายমনะ โสสนุย		๕๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๕๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๘,๐๓๐	๓,๕๐๐		
๑๙	นางสายสุนีย์ หลั่งนัย		๕๘-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑,๒๔๐	-		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๐	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายประสพ สมัยอยู่		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗,๕๗๐	-		
๒๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายประสาน มานะกล้า		-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕๑,๓๒๐	-		
๒๒	<u>กองการศึกษา</u> นายโรม กลัดทอง		๕๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐		
๒๓	นางสาวนารีรัตน์ ปาวัว		๕๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔,๔๙๐	-		
๒๔	นางสาวณัฐวักส์สร ทิพย์นรากุล		๕๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๓,๕๕๐	-		
๒๕	นางสาวกชพรรณฐ์ สุวรรณฤทธิ		๙๑-๒-๐๐๓๕	ครู	คศ.๑	๙๑-๒-๐๐๓๕	ครู	คศ.๑	๒๑,๕๗๐	-		
๒๖	นางสมร อะหมาด		๙๑-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๙๑-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๒๐,๗๔๐	-		
๒๗	นางสาวปราณีต ทองแป้น		๙๑-๒-๐๑๓๓	ครู	คศ.๑	๙๑-๒-๐๑๓๓	ครู	คศ.๑	๒๐,๓๒๐	-		
๒๘	นางสาวอนงค์นาฏ แซ่ติ่ม		๙๑-๒-๐๑๓๒	ครู	คศ.๑	๙๑-๒-๐๑๓๒	ครู	คศ.๑	๒๑,๑๕๐	-		
๒๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวสายใจ ทองจีน		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๔๔๐	-		
๓๐	นางไพพรรณ หลั่งเกาะ		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๘,๒๐๐	-		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๒.๑ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่เสียก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ

๑๒.๒ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณประโยชน์ต่อระบบราชการและสังคมอย่างแท้จริง

๑๒.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง เช่น สนับสนุนให้มีการลาศึกษาต่อ โดยให้ทุนศึกษาต่อ และทุนส่วนตัวมากขึ้น หรือเป็นการศึกษานอกเวลาราชการในสาขาที่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรืออนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการขอเข้ารับการอบรม สัมมนา ในหลักสูตรที่เห็นได้ชัดเจนว่าประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

๑๒.๔ การให้รางวัลและการลงโทษข้าราชการอย่างเกิดผล การที่จะดำเนินการให้ข้าราชการมีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีทั้งมาตรการทางบวกและทางลบควบคู่กันไป ผู้ที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่อง และได้รับรางวัลเพื่อเกิดกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนผู้กระทำความผิดควรได้รับโทษตามควรแล้วแต่กรณี เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อไป ดังนั้น จึงต้องปรับปรุงเครื่องมือช่วยสร้างเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบตามนโยบายรัฐบาล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓.๑ พึงดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และความรับผิดชอบ

๑๓.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑๓.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประชาชนเป็นหลัก

๑๓.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑๓.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ที่ ๓๑๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ข้อ ๕

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า (๓ ปี) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า | กรรมการ |
| ๓. ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. นิติกรชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเขตเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะ ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.บทศึกษาวิเคราะห์...

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่ง ในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้

ง. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

ฉ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

/ช.ก่อนที่เทศบาล...

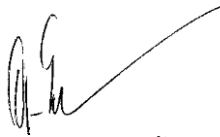
ข. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอน หรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ค. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาล ได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๗. กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอรุณ ยังปากน้ำ)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า