



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

เทศบาลตำบลท่าประจักษ์
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าประจะ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลท่าประจะ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่าประจะได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่าประจะ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าประจะอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าประจะ จะครบกำหนดใช้บังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

เทศบาลตำบลท่าประจะ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าประจະ.....	๒๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าประจະ.....	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ.....	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๕๕
๑๔. ภาคผนวก	๕๖
- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลท่าประจະ ที่ ๑๘๒/๒๕๖๐	
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐	
- สำเนารายงานการประชุมครั้งที่ ๑	
- สำเนารายงานการประชุมครั้งที่ ๒	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลท่าประจักษ์จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลท่าประจักษ์จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลท่าประจักษ์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลท่าประจักษ์วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจะ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ เทศบาลตำบลท่าประจะ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าประจะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-๒-

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าประจะ ซึ่งมีนายกเทศมนตรี เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าประจะ ตามพระราชบัญญัติองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าประจะ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าประจะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้

-๓-

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลท่าประจะ มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ

-๔-

ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

๑. ด้านกายภาพ

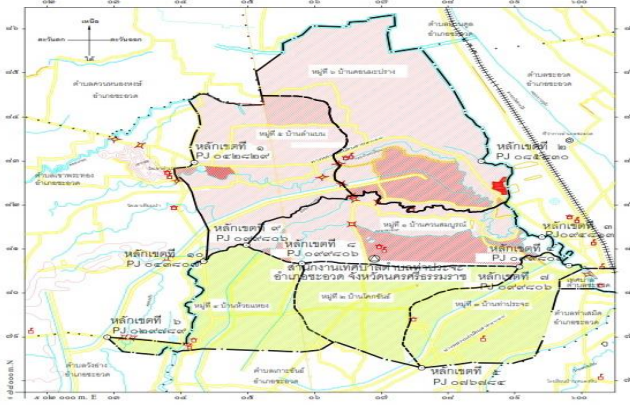
๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลท่าประจะเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๑๑ ตำบล ของอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากที่ว่าการอำเภอชะอวดประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๙,๙๙๑ ไร่ หรือประมาณ ๓๑.๙๘ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบ้านตูลและตำบลควนหนองหงส์
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลท่าเสม็ดและตำบลเกาะขันธุ์

- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลชะอวดและตำบลท่าเสม็ด
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเขาพระทอง



ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลท่าประจะ เป็นชื่อของบ้านท่าประจะ หมู่ที่ ๓ ปัจจุบันตามประวัติว่า เมื่อตั้งตำบลขึ้นปกครอง ชุนนิตย์ เป็นคนบ้านท่าจะ จึงได้แต่งตั้งชุนนิตย์ เป็นผู้ปกครองดูแล เลยเรียกว่า "ตำบลท่าประจะ" มาจนทุกวันนี้ ต่อมาแต่งตั้ง ชุนจง ธานีรัตน์ เป็นกำนัน โดยประธานนามว่า ชุนบรรจง ประชารักษ์ คนที่ ๓ คือ ชุนบรรเทาทุกข์ราช กำนันคนที่ ๔ นายขุ่ม หลมฆ คนที่ ๕ นายหนูกลับ ฤทธิมนตรี คนที่ ๖ นายจ้าง อักษรเงิน คนที่ ๗ นายนิตย์ สุรติเทอดสกุล คนที่ ๘ นายพันธ์ จันท์แก้ว คนที่ ๙ นายวิจิต ชิตศักดิ์สกุล คนที่ ๑๐ นายณรงค์ พันธุ์ศักดิ์ คนที่ ๑๑ นายเขียน มีเสน และนายสุทัศน์ ปานจิ้น คนปัจจุบัน และตำบล ท่าประจะ ได้แบ่งแยกออกเป็น ๒ ตำบล คือ ตำบลเกาะขันธุ์,ตำบลท่าประจะ

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าประจะมีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีความเอียงจากแนวตะวันตกไปตะวันออก ซึ่งมีทางน้ำไหลผ่านหลายสาย ได้แก่ ห้วยกลาง ห้วยปลิงและคลองชะอวด เป็นต้น ดินลึกมีการระบายน้ำเร็ว เป็นดินเนื้อละเอียดหรือดินเหนียว มีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำ พบในสภาพพื้นที่ราบ เหมาะสำหรับการใช้ปลูกข้าวในฤดูฝน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศในเขตตำบลท่าประจะ อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งฤดูกาลออกเป็น ๒ ฤดู คือ
 ๑. ฤดูฝน ปกติจะเริ่มราวเดือนพฤษภาคมถึงต้นเดือนพฤศจิกายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดเอาความชื้นจากทะเลอันดามัน ทำให้เกิดฝนตกชุก
 ๒. ฤดูแล้ง เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนเมษายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพัดจากทะเลจีนใต้

๑.๔ ลักษณะดิน

ที่ดินบริเวณเทศบาลตำบลท่าประจะแบ่งแยกลักษณะดินตามศักยภาพของดินเพื่อการเกษตรเป็น ๒ ประเภท คือ
 ๑. ดินลึกมีการระบายน้ำเร็ว เป็นดินเนื้อละเอียดหรือดินเหนียว มีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำ พบในสภาพพื้นที่ราบ เหมาะสำหรับการใช้ปลูกข้าวในฤดูฝน
 ๒. ดินลึกมีการระบายน้ำดี เป็นดินเนื้อปานกลางหรือค่อนข้างเป็นทราย มีความอุดมสมบูรณ์ดีพบในสภาพพื้นที่ลาดชันเหมาะสำหรับการใช้ปลูกไม้ผลต่างๆ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลำคลอง	จำนวน	๔	สาย
บึง หนอง อื่นๆ	จำนวน	๑	แห่ง
ฝาย	จำนวน	๒๑	แห่ง
สระน้ำ	จำนวน	๒	แห่ง

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านควนสมบูรณ์	นายสุพจน์ จันทร์แก้ว	นางนิรมล ตรีภักดิ์
			นายบุรพา ธานีรัตน์
			นายสมศักดิ์ รักษาชล
๒	บ้านโคกชัน	นายวิสุทธิ์ ทองรักขาว	นายขจิต ไหมเผือก
			นายจรัญ ขำจิ้น
			นางศรีรัตน์ ชูประจง

-๖-

หมู่ที่	หมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านท่าประจะ	นายสมบัติ สุขราม	นายอุดร พิทักษ์
			นายเฉลียว ไชยแก้ว
			นายเกรียงศักดิ์ ปานมา
๔	บ้านห้วยแหง	นายสุทัศน์ ปานจิ้น	นายฉลอง เนียมสงค์
			นายชุมพล นาคกรด
			นายชนะสิทธิ์ ขาวเกื้อ
๕	บ้านลำแบน	นายสุวิทย์ ฤกษ์อรุณรัตน์	นายประยงค์ สุขนุ้ย
			นายประยุทธ์ แก้วทอง
			นายประยูร มีฤทธิ์
๖	บ้านดอนมะปราง	นายสุทัศน์ ไชยเดช	นางสาวปรานี นະสงคราม
			นายอรุณ สงศิริ
			นายประจวบ ขวัญแก้ว

๒.๒ การเลือกตั้ง

เขตตำบลท่าประจะมีผู้มีสิทธิเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อ จำนวน ๔,๙๑๖ คน แยกเป็น ชาย ๒,๓๙๔ คน หญิง ๒,๕๒๒ คน มีหน่วยเลือกตั้ง ทั้งหมด ๖ เขต ดังนี้

- (๑) เขตเลือกตั้งที่ ๑ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๑)
- (๒) เขตเลือกตั้งที่ ๒ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๒)
- (๓) เขตเลือกตั้งที่ ๓ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๓)
- (๔) เขตเลือกตั้งที่ ๔ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๔)
- (๕) เขตเลือกตั้งที่ ๕ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๕)
- (๖) เขตเลือกตั้งที่ ๖ : หอประชุมหมู่บ้าน (ม.๖)

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรของตำบลท่าประจะ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ หมู่บ้าน แยกเป็นประชากร ชาย ๓,๐๙๒ คน ประชากรหญิง ๓,๐๘๓ คน รวม ๖,๑๗๕ บาท จำนวนครัวเรือน มีทั้งหมด ๒,๒๑๖ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านควนสมบุรณ์	๒๗๘	๓๐๘	๕๘๖	๒๒๐
๒	บ้านโคกชันธุ์	๕๕๑	๕๓๗	๑,๐๘๘	๓๗๒
๓	บ้านท่าประจะ	๕๘๖	๕๙๐	๑,๑๗๖	๕๑๖
๔	บ้านห้วยแหง	๔๑๗	๔๑๘	๘๓๕	๒๖๐
๕	บ้านลำแบน	๕๕๗	๕๖๑	๑,๑๑๘	๔๐๖
๖	บ้านดอนมะปราง	๗๐๓	๖๖๙	๑,๓๗๒	๔๔๒
รวม		๓,๐๙๒	๓,๐๘๓	๖,๑๗๕	๒,๒๑๖

-๗-

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

เทศบาลตำบลท่าประจะมีโรงเรียนในสังกัด ดังนี้

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๔	แห่ง
โรงเรียนอนุบาล	จำนวน	๑	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๒	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมช.)	จำนวน	๖	แห่ง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์ของเทศบาลตำบลท่าประจะเป็นการดำเนินงานให้เกิดการบริการที่ดีแก่ประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาความเดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ ได้มีโอกาสพบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับสวัสดิการในชีวิตอย่างเพียงพอ เป็นการวางแผนป้องกันแก้ไขปัญหาระยะยาวและมุ่งส่งเสริมให้บุคคล/กลุ่มบุคคล ชุมชนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในตำบลท่าประจะมีผู้ที่ต้องได้รับการสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ผู้สูงอายุ ๙๘๐ คน
- (๒) ผู้พิการ ๒๑๗ คน
- (๓) ผู้ป่วยติดเตียง ๑๙ คน
- (๔) ผู้ติดเชื้อ (เอดส์) ๑๒ คน
- (๕) คนยากจน (ไม่ผ่านเกณฑ์ จปฐ.) - คน
- (๖) คนไร้บ้าน ๒ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขนส่งทางบกของตำบลท่าประจะ สามารถเดินทางโดยรถยนต์และรถจักรยานยนต์

๕.๒ การไฟฟ้า

ทุกครัวเรือน ใช้ไฟฟ้าเกือบร้อย ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๕.๓ การประปา

ประชาชนในตำบลท่าประจะ ได้รับการบริการด้านการประปาจากการกิจการประปาของหมู่บ้าน
ครบทั้ง ๖ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๔ แห่ง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ภาคการเกษตร ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลท่าประจะ มักประกอบอาชีพทำสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน
สวนผลไม้ และ ทำนา

-๘-

๖.๒ การปศุสัตว์

เกษตรกรในเขตตำบลท่าประจะ ส่วนใหญ่มักจะเลี้ยงสัตว์ เช่น โคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด และแพะ ดังรายละเอียด
การปรับปรุงข้อมูลเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ปี ๒๕๕๙ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอชะอวด

๖.๓ การบริการ

การบริการในเขตเทศบาลตำบลท่าประจะ มีรีสอร์ทให้บริการ จำนวน ๕ แห่ง

๖.๔ อุตสาหกรรม

บริษัท ยูนิวานิช จำกัด ๑ แห่ง
โรงงานผลิตน้ำตาล จำนวน ๕ แห่ง
โรงอิฐ จำนวน ๑๖ โรง

๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๒ กลุ่ม

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน
๑	บ้านควนสมบูรณ์	๒๑๘
๒	บ้านโคกขันธุ์	๓๗๑
๓	บ้านท่าประจะ	๕๐๗
๔	บ้านห้วยแหง	๒๐๖
๕	บ้านลำแบน	๔๐๖
๖	บ้านดอนมะปราง	๔๓๘
รวม		๒,๒๑๖

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ภาคการเกษตร ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลท่าประจะ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา
ปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ และ ทำนา

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำในเขตตำบลท่าประจักษ์ ส่วนใหญ่เป็นคลองธรรมชาติ เช่น คลองห้วยแหง คลองกอย คลองกลาง คลองใหญ่ คลองหรั่ง และมินบับแก้ว และคลองชลประทาน สาย D๓ สาย ๓ ,สาย ๕,สาย ๑๐ เป็นแหล่งน้ำทางการเกษตร

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

น้ำเพื่อการอุปโภคในเขตตำบลท่าประจักษ์ ส่วนใหญ่มาจากระบบประปาหมู่บ้าน,ระบบประปา ส่วนภูมิภาค และแหล่งน้ำตามธรรมชาติและระบบชลประทาน เช่น คลองห้วยแหง คลองกอย คลองกลาง คลองใหญ่ คลองหรั่ง และมินบับแก้ว และคลองชลประทาน สาย D๓ , สาย ๓ ,สาย ๕,สาย ๑๐

-๙-

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตตำบลท่าประจักษ์ ส่วนใหญ่นับศาสนาพุทธ และนับถือศาสนาอิสลามจำนวนเล็กน้อย

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตตำบลท่าประจักษ์ มีประเพณีและงานประจำปีที่เป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น ดังนี้

๑.งานประเพณีดอกจูด กาชาดและของดีเมืองชะอวด

๒.ประเพณีชักพระหรือลากพระ

๓.ปรีวาสงคราม

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ยาสมุนไพรพ่วงทองแพทย์แผนไทย โดยนายสำรวย พ่วงทอง และเพลงกล่อมเด็กภาษาถิ่น ใช้ภาษาถิ่นได้

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ในเขตตำบลท่าประจักษ์ สินค้าขึ้นชื่อ ข้าวซ้อมมือสังข์หยด โดยกลุ่มผลิตข้าวซ้อมมือสังข์หยด หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าประจักษ์ เครื่องแกงท่าประจักษ์ และผลไม้นอกฤดู(ทวาย) เงาะ

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำในเขตตำบลท่าประจักษ์ ส่วนใหญ่เป็นคลองธรรมชาติ เช่น คลองห้วยแหง คลองกอย คลองกลาง คลองใหญ่ คลองหรั่ง และมินบับแก้ว และคลองชลประทาน สาย D๓ สาย ๓ ,สาย ๕,สาย ๑๐ เป็นแหล่งน้ำทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ได้นำกรอบการพัฒนาประเทศไทย ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาภาคใต้ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับบริบทศักยภาพและความต้องการของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลท่าประจักษ์โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ภายหลังผลประชามติเมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ “ยุทธศาสตร์ชาติ” จะเป็นการรอบอย่างหนึ่งในการจัดทำนโยบายและการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลชุดต่อไป เช่น

มาตรา ๖๕ รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย

-๑๐-

ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๒๗๕ ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีกฎหมายตามมาตรา ๖๕ วรรคสอง ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ และดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับ

วิสัยทัศน์ :

ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็น ธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคง ทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

-๑๑-

- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรม ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) ปรับปรุง การบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

-๑๒-

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

หลังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) สิ้นสุดลง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)^๑ อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาประสิทธิภาพของการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

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

จากสถานะของประเทศไทยและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- (๑) ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัย มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
- (๒) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน
- (๓) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- (๔) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้เข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ
- (๒) กระจายการให้บริการภาครัฐ ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๓) การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

-๑๓-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- (๑) ยกกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน
- (๒) ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
- (๓) วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม
- (๔) เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ
- (๕) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกการค้าการลงทุน
- (๖) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนในการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- (๑) พัฒนาหลักเกณฑ์การปรับปรุงแผนที่แนวเขตที่ดินของรัฐแบบบูรณาการ (One Map)
- (๒) เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร้อยละ ๑๕ ของพื้นที่ประเทศ โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว
- (๓) เร่งรัดให้มีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ และแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
- (๔) ผลักดันกฎหมายและกลไกเพื่อการคัดแยกขยะ สนับสนุนการแปรรูปเป็นพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

- (๑) สร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความหวงแหนและธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๒) เสริมสร้างความปรองดองของคนในชาติและมีกลไกในการตรวจสอบและพัฒนาภาคการเมือง
- (๓) พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ
- (๔) ส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง
- (๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุข แนวทางสันติวิธี และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย**

- (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน
- (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ สร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- (๓) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๔) ปฏิรูประบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง พัฒนาขนส่งทางราง ขนส่งสาธารณะ โครงการถนน
ขนส่งทางอากาศ ขนส่งทางน้ำ
- (๒) การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการโลจิสติกส์ การอำนวยความสะดวก
สะดวกทางการค้า

-๑๔-

- (๓) การพัฒนาด้านพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การใช้พลังงานทดแทน ส่งเสริม
ไทยเป็นศูนย์กลางพลังงาน
- (๔) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ สร้างความมั่นคง
ปลอดภัยทางไซเบอร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

- (๑) ส่งเสริมการลงทุน การวิจัยและพัฒนา ผลักดันในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ลงทุนวิจัยและ
พัฒนากลุ่มเทคโนโลยีที่ไทยมีศักยภาพ พัฒนาตลาดเทคโนโลยีและนวัตกรรมไทย
เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
- (๒) พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการ
ออกแบบและการจัดการธุรกิจ
- (๓) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้านบุคลากร
โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

- (๑) พัฒนาสภาพแวดล้อมเมือง ศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัว
ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของ
ประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล
- (๓) พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับ
ประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุน
- (๒) การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ
- (๓) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาชาติ

๑.๓ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ (Vision) :

“ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
บนฐานรากของชุมชนที่เข้มแข็ง”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนา การผลิต การแปรรูป และการบริหารจัดการ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และผลไม้
- ๒) พัฒนาการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ รวมถึงการปศุสัตว์ที่สามารถสร้างความโดดเด่น
- ๓) พัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยว สร้างรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย การบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มจังหวัด
- ๔) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
- ๕) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมและสภาพสังคมที่ดี
เป้าประสงค์รวม
- ๑) กลุ่มจังหวัดเป็นศูนย์กลาง การผลิตและแปรรูป ยางพารา ปาล์มน้ำมันของประเทศ
- ๒) เป็นกลุ่มจังหวัดชั้นนำด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจและการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่

-๑๕-

- ๓) กลุ่มจังหวัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพและมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว
- ๔) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพในการรองรับการพัฒนาด้านต่างๆของกลุ่ม
- ๕) กลุ่มจังหวัดมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งแวดล้อม สภาพสังคมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก
(ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจและการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อรับรองการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียวและสังคมคุณภาพ

แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๐)จังหวัด

นครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ (Vision)

“นครแห่งอารยธรรม นำอยู่หน้าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน”

ค่านิยมวิสัยทัศน์

คำจากวิสัยทัศน์	หมายถึง
นครแห่งอารยธรรม	นครศรีธรรมราชเมืองที่มีความ หลากหลาย ทางศาสนา พลเมืองอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีแหล่งบ่มเพาะบุคคลด้วยด้วยสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ และมีประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน
นำอยู่หน้าเที่ยว	เมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และส่งเสริมสุขภาพอนามัย อาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมืองพลังงานสะอาดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ นำการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สาธารณูปโภค ระบบคมนาคมเพิ่มศักยภาพระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงโครงข่ายถนนให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ ปลูกฝัง

	ความเป็นเจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองน่าเที่ยว
การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน	นครแห่งการผลิตทางการเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศ และสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและนวัตกรรม เทคโนโลยีอันทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกษตรกรประชาชนชาวจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความผาสุก และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในเรื่อง ดิน น้ำ และระบบชลประทานรวมทั้งการจัดสรรที่ดินทำกิน การจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตพืช สัตว์ ประมงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่ Smart Farmer การพัฒนาองค์กรเกษตรกร ให้เข้มแข็งการบริหารจัดการฟาร์มสู่ Smart Farm การวางแผนการผลิต การพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร ที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ การแปรรูปเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และความยั่งยืนทางด้านสังคมของจังหวัด

-๑๖-

จุดยืนการพัฒนาของจังหวัด (Positioning)

จากข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัด และกำหนดทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าเที่ยว
๒. เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว
๓. ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้เป้าประสงค์รวม (วัตถุประสงค์)(Objective)
๑. เพิ่มรายได้จากการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว โดยควบคู่กับการยกระดับ

มาตรฐานคุณภาพ

๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๓. ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ “องค์กรหลักในการพัฒนา ยึดหลักธรรมมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๒. ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมให้ได้มาตรฐาน และปลอดภัย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านกีฬา
๔. พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน
๕. ส่งเสริม ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัย ให้อยู่ดีมีสุขพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. พื้นฟู อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

เป้าประสงค์

๑. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมาตรฐาน
๒. นครศรีธรรมราช เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย
๓. ประชาชน นักเรียน นักศึกษา มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีสถานที่ออกกำลังกายครบคลุมทุกอำเภอ

-๑๗-

๔. การศึกษามีคุณภาพ เตรียมพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน
๕. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ทำนุบำรุงให้คงอยู่และเจริญรุ่งเรือง
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสมดุลและยั่งยืน
๘. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐาน ประชาชนได้รับความสะดวกสามารถเข้าถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล
 - ๑) พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และส่งเสริมการจัดการความรู้
 - ๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร
 - ๓) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
๒. ด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา
 - ๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยวปรับปรุง พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว และบริการทางการท่องเที่ยวให้ได้
 - ๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาสนามกีฬาประจำอำเภอ สนามกีฬา ศูนย์ออกกำลังกาย สวนสุขภาพ สวนสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกอำเภอ
 - ๓) ส่งเสริมพัฒนาเด็กเยาวชน และบุคลากรทางการกีฬา ให้มีทักษะด้านการกีฬา
๓. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๑) ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนในสังกัดให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
 - ๒) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน และประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทุกๆด้าน
 - ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๔) ทำนุบำรุงและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านคุณภาพชีวิต

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - ๓) พัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
 - ๔) ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของประชาชนให้พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน
- ๑) สร้างจิตสำนึก อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒) ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓) ส่งเสริม สนับสนุนระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

-๑๘-

- ๔) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้พลังงานทางเลือกและพลังงานทดแทน
 - ๕) จัดทำ บำรุง รักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุปโภคและบริโภค ป้องกันอุทกภัยและภัยแล้ง
- ๖.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๒) ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปาไฟฟ้าในส่วนที่ อดจ.รับผิดชอบ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ “ องค์กรหลักในการพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเกษตรกร
๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิตด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ
๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน
๔. สนับสนุนการจัดรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท
๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๖. ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด
๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการภาคเศรษฐกิจชุมชน
๙. พัฒนาความเชื่อมโยงของระบบตลาด ระบบขนส่งและระบบโลจิสติกส์

เป้าหมายการพัฒนา

๑. รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเป็นธรรม ที่ดินมีคุณค่าและได้รับประโยชน์มากขึ้น
๓. จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองนำท่องเที่ยวติดอันดับของภาคใต้
๔. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมกับศักยภาพของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุนของจังหวัด

-๑๙-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

พันธกิจ

๑. ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการจัดการน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถการรองรับของระบบนิเวศ
๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน
๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตรายขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิดสนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะ แบบรวมศูนย์
๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด
๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ
๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน ประชาชนมีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. คริวเรือน ชุมชน มีทางเลือกในการใช้พลังงาน และมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ
๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
๓. รณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาลingkunganชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

-๒๐-

๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และ สถานพยาบาล
๕. รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
๖. รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดทำสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนา ฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก
๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
๑๑. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชนส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และสวัสดิการชุมชน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชน/เยาวชน มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข
๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย
๔. ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ
๓. พัฒนาระบบสาธารณสุขปึกศ สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ เป้าหมายการพัฒนา
 ๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อมโยงกับระบบขนส่งอื่น รวมทั้งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 ๒. มีระบบสาธารณสุขปึกศ สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่

-๒๑-

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
พันธกิจ

๑. ธรรรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิต สำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน
๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคีในการพัฒนา

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลท่าประจะ

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเวทีประชาคม เพื่อระดมความคิด สรุปลสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนในตำบลท่าประจะ รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าประจะและคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลท่าประจะได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็ความมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

“ท่าประจะ เป็นเมืองน่าอยู่แห่งโลกอนาคต ด้วยการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ :

๑. การพัฒนาถนนให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๒. ประชาชนได้รับบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ อย่างทั่วถึงมากขึ้น

-๒๒-

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนที่ได้รับการในการเดินทางและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น	ร้อยละ ๕ ร้อยละ ๕
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนมีน้ำดื่ม น้ำใช้ทั่วถึง	

กลยุทธ์

๑. การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพาน
๒. การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรและการจัดทำทางระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลที่ดีขึ้น
๓. สนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. เด็กก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษาได้รับการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ประชาชนได้รับการป้องกันโรคอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ร้อยละของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑
๒. ร้อยละของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลที่ดีขึ้น	ร้อยละ ๑
๓. ร้อยละประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬามากขึ้น	ร้อยละ ๑
๔. ร้อยละเด็กก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษาได้รับการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑
๕. ร้อยละประชาชนได้รับการป้องกันโรคอย่างทั่วถึง	ร้อยละ ๑

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งร้านค้าหมู่บ้าน/ชุมชน กลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน
๒. ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการและสังคม สงเคราะห์ โดยเฉพาะแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ป่วยเอดส์
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการกีฬา นันทนาการและการออกกำลังกายและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาระดับตำบลและอำเภอ
๔. สนับสนุนการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
๕. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

-๒๓-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความปลอดภัย

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ร้อยละประชาชนได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย	ร้อยละ ๕

กลยุทธ์

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและวินัยจราจรแก่ประชาชน
๔. การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ชุมชนมีความสะอาด ประชาชนไม่รู้สึกรบกวนจากกลิ่นขยะและน้ำเสีย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ ๕
๒. ร้อยละของชุมชนมีความสะอาด ปราศจากขยะตามที่สาธารณะ	ร้อยละ ๕

กลยุทธ์

๑. การสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชนและประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดให้มีระบบกำจัดขยะของชุมชนและครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การส่งเสริม บำรุง รักษา ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดี

เป้าประสงค์ : ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

<u>ตัวชี้วัด</u>	<u>ค่าเป้าหมาย</u>
ร้อยละที่ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๕

-๒๔-

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

<u>ตัวชี้วัด</u>	<u>ค่าเป้าหมาย</u>
ร้อยละของ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

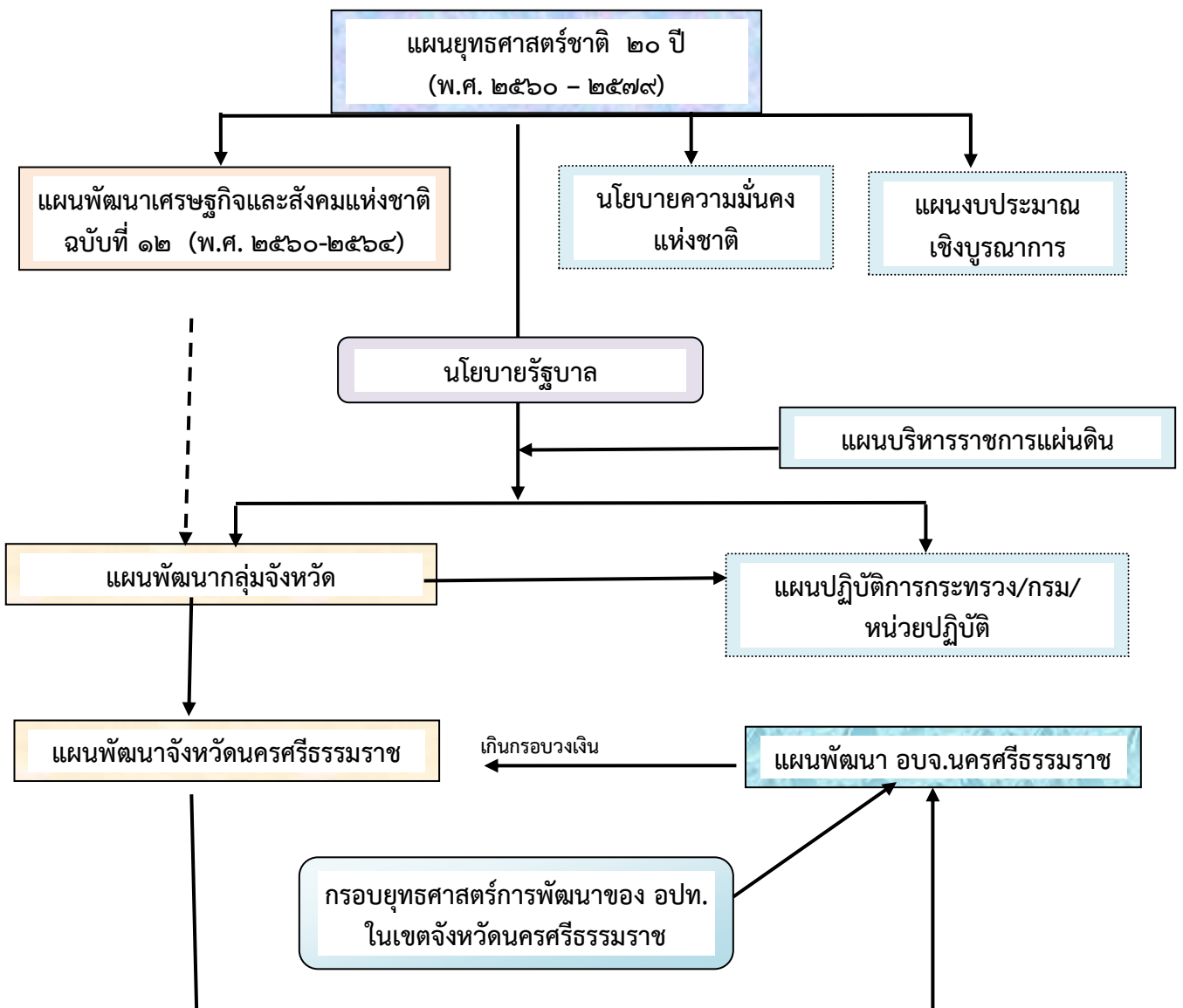
๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน จัดหาเครื่องมือและเครื่องใช้ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

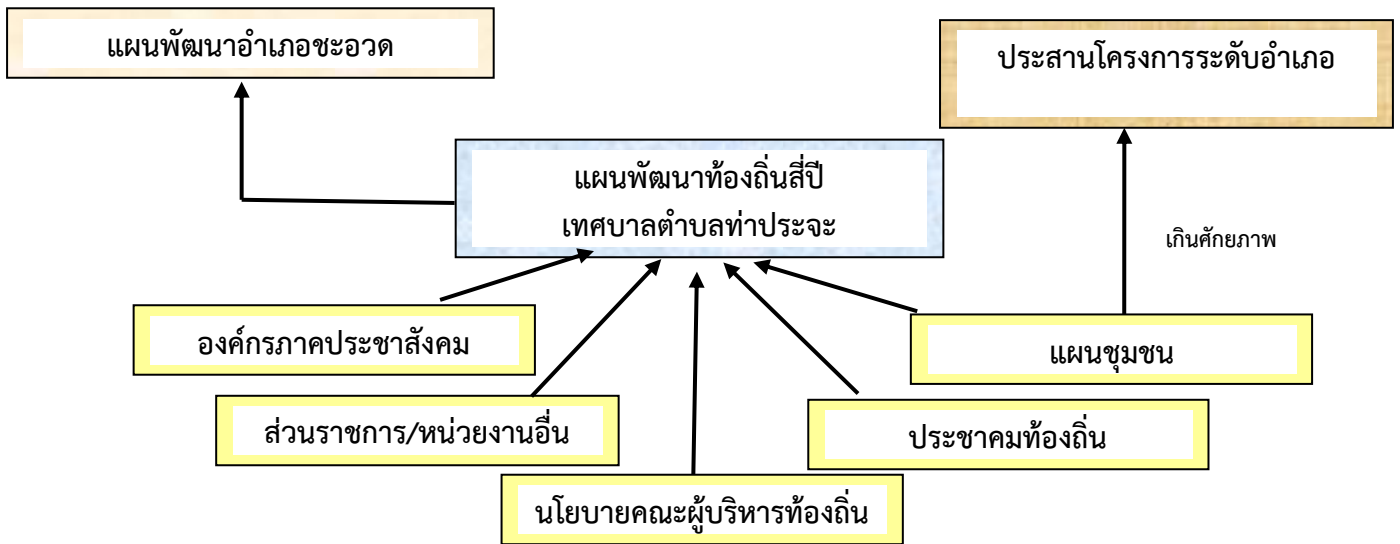
๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

ด้วยสภาพพื้นที่ของตำบลท่าประจะที่เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตรที่หลากหลายมีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร ประชาชนมีความรักสามัคคี มีการรักษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลท่าประจะ ดังนี้ “**ท่าประจะเมืองน่าอยู่ สาธารณูปโภคพื้นฐานครบครัน มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล**”

๒.๕ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลท่าประจะ





-๒๖-

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าประจักษ์

เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มีพื้นที่ ๓๑.๙๘ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๖ หมู่บ้าน โดยปัจจุบันได้จัดตั้งชุมชนย่อยออกเป็น ๖ ชุมชน สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนยังมีความต้องการในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาเสพติดและการว่างงาน เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ จึงเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในเรื่องของการจัดทำและก่อสร้างในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และมุ่งเน้นในการสร้างเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนด้านการส่งเสริมอาชีพ และยังมุ่งเน้นในเรื่องการแก้ไขปัญหาเสพติด ด้วยการสร้างเสริมให้ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะการก่อสร้างสนามกีฬาากลางเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้หันมาเล่นกีฬา อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาเสพติด ประกอบกับเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ได้สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของจังหวัดนครศรีธรรมราช

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ มีปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าประจักษ์ ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงานดังนี้
ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

- สภาพการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของเทศบาล
- งบประมาณไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ขาดตลาดในการจำหน่ายหรือเป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้ง
- ที่ว่างขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
- พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง

-การจัดการแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

- ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
- ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
- ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐานรองรับน้ำอุทกตัน
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
- ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

-๒๗-

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
- พื้นที่ไม่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภค

ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
- บุคลากร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

- ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
- ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
- ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของเทศบาล
- ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
- ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาเรื่องการแข่งขันของชุมชน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
- หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- การส่งเสริมศิลปจารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลท่าประจะ ดำเนินการคัดเลือกและวิเคราะห์ ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการ พัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพผุ่อยและน้ำเสีย

-๒๘-

๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. ขยายเขตบริการประปา
๕. ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

ความต้องการเกี่ยวกับแผนสาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลท่าประจะ
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้าง
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนด ผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลท่าประจะ
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าประจะ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

และรวมทั้งกฎหมายอื่นเทศบาลตำบลท่าประจะ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นภารกิจทั้งหมด ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไข้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าประจะได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖

ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของเทศบาล

บทที่ ๑

เทศบาลตำบล

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

-๒๙-

- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้
 - (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
 - (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๔) ให้มีสุสานและฌาปนกิจ
 - (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๘) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

หมวด ๒ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขบุคคลและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ

- (๖) การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

-๓๐-

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่น ๆ

- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาหาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นซึ่งอาจจะกำหนดภารกิจของเทศบาลตำบล
ท่าประจะ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การสาธารณสุข
- การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีตลาด -การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

- การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและด้อยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสาธารณะ
- การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- การจัดให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับ การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาและประสานการจัดทำแผนพัฒนา -การจัดตั้งและดูแล ตลาดกลาง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

-๓๑-

- การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- การจัดการศึกษา -บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนา ตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลท่าประจะ แบบองค์รวม มีดังนี้
การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของตำบลท่าประจะจะเป็นการประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ของตำบลท่าประจะ อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน รวมถึงโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threat) ซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้รู้จักตนเองและรู้จักสภาพแวดล้อมในการบริหารและบริการสาธารณะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าประจะในภาพรวม ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง ๒) มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการสำรวจออกแบบและควบคุมการก่อสร้างที่พร้อมเพียงพอและมีคุณภาพ	๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดประสบการณ์

-๓๒-

ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสามารถทำให้การออกแบบและเขียนแบบเพื่อการก่อสร้างทำได้รวดเร็วขึ้น การหาราคาวัสดุก่อสร้าง ตลอดจนถึงการดูแลหมาย พร.บ.ใหม่ๆ ได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ขึ้น ๒) มีกรอบแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้สามารถรู้ได้ว่าควรสำรวจหรือทำโครงการไหนก่อนหลังทำให้งานไม่ล่าช้า	๑) การสร้างสิ่งปลูกสร้างรुकล้าที่สาธารณะ ๒) งบประมาณในการซ่อมแซมดูแล โครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนจำกัด

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาที่เด่นชัด ๒) มีสถานีนอนามัยเพียงพอสำหรับรองรับคนไข้ ๓) พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ๔) มีอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ	๑) สื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ๒) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงด้านสาธารณสุข ๓) ไม่มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในด้านกีฬานันทนาการ
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) มีสถานศึกษาเพียงพอ รองรับนักเรียนในเขตพื้นที่ ๒) สื่อในการเผยแพร่มีหลากหลายทำให้ประชาชนได้รับความรู้ด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องมากขึ้น ๓) ประชาชนให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญ	๑) งบประมาณไม่เพียงในการสนองนโยบายของผู้บริหาร ๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้ศาสนา และวัฒนธรรมเสื่อมลง ๓) นักเรียนในเขตพื้นที่ยังขาดความกระตือรือร้นใน

ของการออกกำลังกายมากขึ้น ๔) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ	การศึกษาเนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบัน
---	--------------------------------------

๓.ด้านการพัฒนาอาชีพ

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) การคมนาคมสะดวกทำให้การขนส่งสินค้าเกษตรสะดวกรวดเร็ว ๒) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมแบบต่อเนื่อง ๓) เกษตรกรมีจำนวนมากพร้อมที่จะทำการเกษตรและปศุสัตว์	๑) บุคลากรยังขาดทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน ๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่มีความเข้มแข็ง ๓) ขาดการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมและบริการ ๔) ขาดการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕) ขาดการบริหารจัดการด้านการตลาดและแปรรูปผลิตผลเกษตร
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร ๒) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการเกษตร ๓) มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร	๑) สินค้าเกษตรมีต้นทุนสูง ราคาต่ำ จึงมักประสบปัญหาด้านราคาที่ไม่แน่นอน ๒) สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงและ ภัยธรรมชาติเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเกษตร

-๓๓-

๔.ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) สมาชิก อปพร. คอยดูแลความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่	๑) เจ้าหน้าที่ไม่มีประสบการณ์และความชำนาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ๒) จำนวนอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาความสงบมีจำนวนไม่เพียงพอ
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) การสื่อสารที่สามารถติดต่อกันได้สะดวกมากขึ้นทำให้การแจ้งเหตุความไม่สงบทำได้ง่ายและรวดเร็ว	๑) ขาดงบประมาณจากส่วนกลาง ในการออกปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัย

๕.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์	๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) หน่วยงานรัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมประเพณีที่เด่นชัด ๒) มีอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ	๑) ประชาชนและเยาวชนขาดการมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี ๒) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ	๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้ศาสนา และวัฒนธรรมเสื่อมลง

๗.ด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการให้บริการกับประชาชนและมีความทันสมัย ๒) พนักงานมีความรู้ความสามารถและขยันหมั่นเพียร ๓) พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๔) มีการวางแผนจัดทำฐานข้อมูลที่ชัดเจน	๑) ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี ๒) ขาดเป้าหมาย การวางแผนและการกำกับติดตาม ๓) ไม่มีการติดตามผลและการใช้งบประมาณ (เงินอุดหนุน)
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปฝึกอบรม และศึกษาต่อ ๒) มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย	๑) งบประมาณมีจำนวนจำกัด

-๓๔-

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของตำบลท่าประจะ มีดังนี้

- (๑) การขยายตัวทางเศรษฐกิจจะลดตัวลงและมีความผันผวนต่ำกว่าศักยภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากการชะลอตัวของการลงทุนโดยรวมอย่างต่อเนื่อง
- (๒) โครงสร้างการผลิตมีการเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรมไปสู่บริการมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เศรษฐกิจสร้างสรรค์และดิจิทัล
- (๓) ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้ภาระการคลังเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการพึ่งพาของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ
- (๔) ผลผลิตการผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐
- (๕) สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้
- (๖) วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น อาทิ การให้คุณค่ากับความสนุกสนาน และความสะดักสะบาย ละเลยเรื่องวินัย มีความเห็นแก่ตัวไม่รู้จักเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และขาดความรับผิดชอบต่อผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทางผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๗) ความเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อวิถีชีวิต ทักษะคน ความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมกรบริโภคของคนในประเทศ

(๘) ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ความขัดแย้งในเชิงความคิดเห็นทางการเมืองของกลุ่มต่างๆ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น นำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

(๙) ภาวะโลกร้อนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัยและดินถล่ม ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยมีแนวโน้มและความถี่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคน การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รูปแบบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสาน

๓๕-

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ

“มีวินัย ใส่ใจบริการ มาตรฐานคุณธรรม เลิศล้ำเทคโนโลยี สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว”

- มีวินัย คือ การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และควบคุมความประพฤติทางกายวาจาใจ

- เลิศล้ำเทคโนโลยี คือ ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

- สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว คือ การมีความสามัคคี มีน้ำใจ ร่วมมือประสานงานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

- ใส่ใจบริการ คือ การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย

-มาตรฐานคุณธรรม คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลท่าประจะ จะต้องมีความ จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

-ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจะทุกส่วนราชการให้เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

-เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

-ส่งเสริมให้มีการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมสัมพันธภาพที่ดี

-ดำเนินการหรือส่งเสริมพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

-กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าประจะ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

-ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลท่าประจะ มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-บุคลากรเทศบาลตำบลท่าประจะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

-๓๖-

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าประจะ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง มีการวิเคราะห์ห้องค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านบุคลากร โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงทำงานแทนกันไม่ได้
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และมีจิตบริการ
๓. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓. พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๔. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตตำบลภายในสำนักงาน	๔. พนักงานบางส่วน ยังไม่รับบทบาทหน้าที่ของตน
๕. ขอบเขตและภาระงานแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา	๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
	๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
	๗. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่

<p>๖. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p>	
---	--

<p>ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)</p>	<p>อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)</p>
<p>๑. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและระบบ IT ทันสมัย</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุก ทันเหตุการณ์</p> <p>๕. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา</p> <p>๖. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่</p> <p>๗. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี</p> <p>๘. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเป็นระบบแท่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าขาดความชัดเจน</p> <p>๕. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด</p> <p>๖. มีหน่วยงานตรวจสอบทุกท่วงอยู่ตลอดเวลาขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาความต้องการให้กับประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่</p> <p>๗. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม
 - ๑. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
 - ๒. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - ๑. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
 - ๒. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน
 - ๑. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๒.แผนงานด้านการบริหารงานบุคคลากร

๓.แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมที่ศนศึกษาคุณงาน

๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง

เทศบาลตำบลท่าประจะ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าประจะ ในอนาคตได้มุ่งเน้นเป็นเป้าหมายไปยังการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเทศบาลมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้และเข้าถึงชุมชนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือ หรือป้องกันภัยที่จะเกิดแก่ประชาชน

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

- ๑.สำนักปลัดเทศบาล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง

-๓๘-

โดยมีรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐% ของรายได้เงินอุดหนุน แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ

ดังนั้น จึงต้อง มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ หรือ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ อัตรา ครู ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา ปัจจุบันการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าประจะ ได้มีการถ่ายโอนภารกิจให้ด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบสถานการณ์ใน

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าประจะมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอน และสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสม จึงได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ครู	รวม
๑.	เทศบาลตำบลท่าประจะ	๓	๓๕,๔๑๗,๓๒๓.-	๑๖	๑	๒๑	๕	๔๓
๒.	เทศบาลตำบลกะปาง	๓	๖๖,๖๗๗,๐๐๐.-	๒๙	๑	๓๘	๔	๗๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลท่าประจะ

เทศบาลตำบลท่าประจะ ได้นำสภาพปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของประชาชน มาเป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สามารถจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อภารกิจและหน้าที่ที่มีความเร่งด่วนและจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไข เพื่อประโยชน์ของประชาชน ซึ่งในเขตเทศบาลตำบลท่าประจะ มีประชาชนที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิต ในทุก ๆ ด้าน เทศบาลจึงกำหนดงานจำนวนอัตรากำลังเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

-๓๙-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	

วัฒนธรรม	วัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าประจะ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างกำหนดส่วนราชการใหม่ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลท่าประจะได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการกรอบอัตรากำลังว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะต้องให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้สามารถประมาณงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

-๔๐-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล ระดับกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

-๔๑-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(นักบริหารงานการคลัง)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกที่ภาษีฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไปคนงาน								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานเทศบาล																		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐		๓๓,๓๗๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐		๒๔,๙๗๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๒,๗๒๐	๒๙๔,๔๘๐	๓๐๖,๓๖๐		๒๒,๖๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		๒๔,๔๔๐
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐		๒๔,๐๑๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๗๗,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐		๒๓,๕๕๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐		๒๒,๑๗๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐		๒๔,๐๑๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๕,๙๖๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๐,๘๘๐		๑๕,๔๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานครูเทศบาล																		
๑๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๑๖,๐๗๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๐,๐๘๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๑๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๑,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๓๘,๐๘๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๕๑,๗๒๐	๑๔,๒๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐	
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๓๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๑,๑๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)																		
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๑๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๑,๐๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๗๑,๕๒๐	๓๘๔,๑๒๐	๓๙๗,๐๘๐	๒๕,๙๗๐	
๓๗	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๙๐	
๓๘	นายช่างเขียนแบบ	ชง	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๑๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๙๖๐	
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๑,๐๒๐	
๔๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	

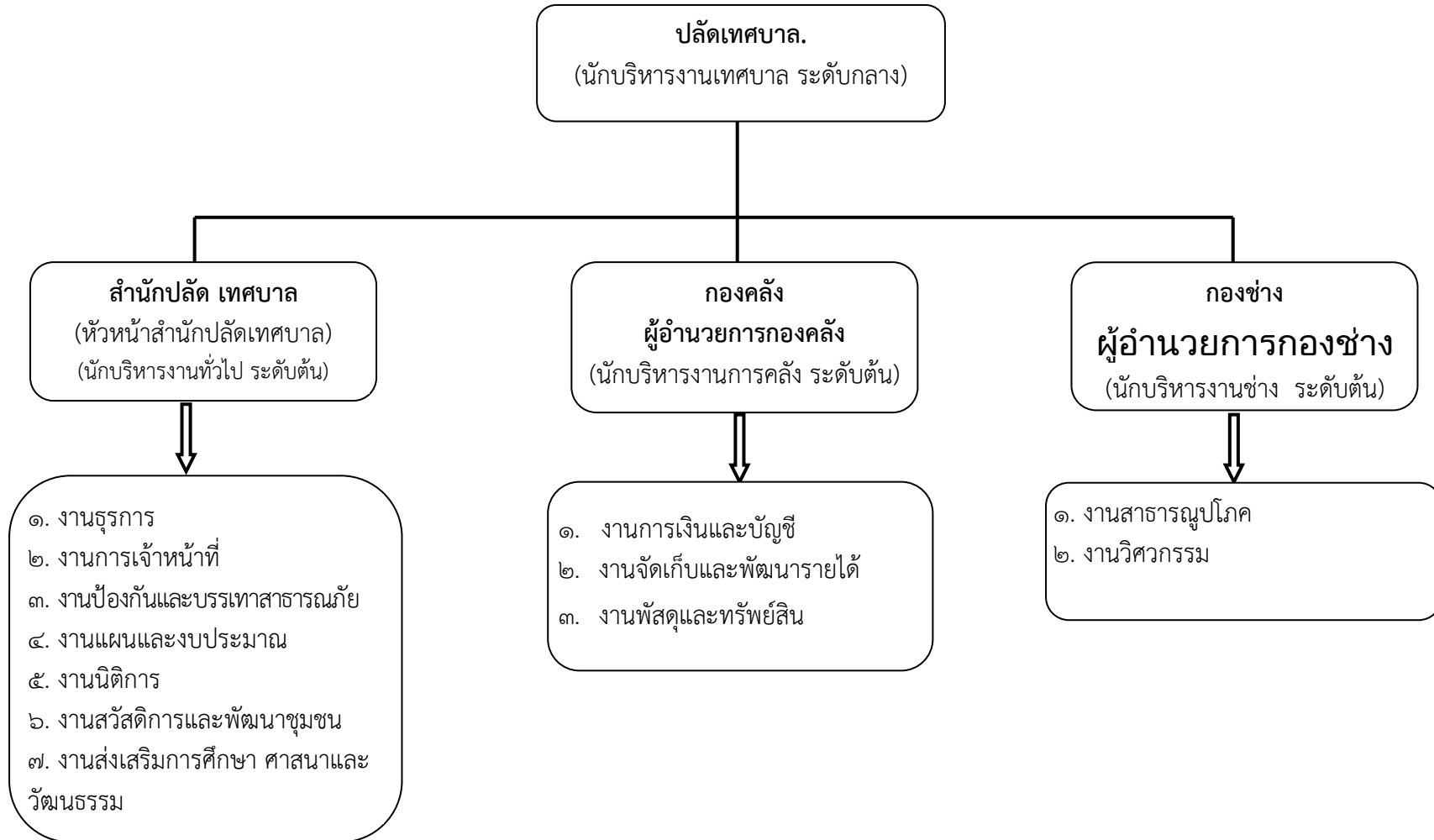
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(๔)	รวม		๔๓	๔๑	๗,๔๖๑,๒๔๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๒๓๖,๔๐๐	๒๔๗,๗๒๐	๒๕๓,๒๐๐	๗,๖๙๗,๖๔๐	๗,๙๔๕,๕๖๐	๘,๑๙๘,๗๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๓๗,๕๒๘	๑,๕๘๗,๑๑๒	๑,๖๓๗,๗๕๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๒๓๕,๑๖๘	๙,๕๓๒,๖๗๒	๙,๘๓๖,๕๑๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๔,๕๕๙	๒๔,๑๑๗	๒๓,๗๒๖	

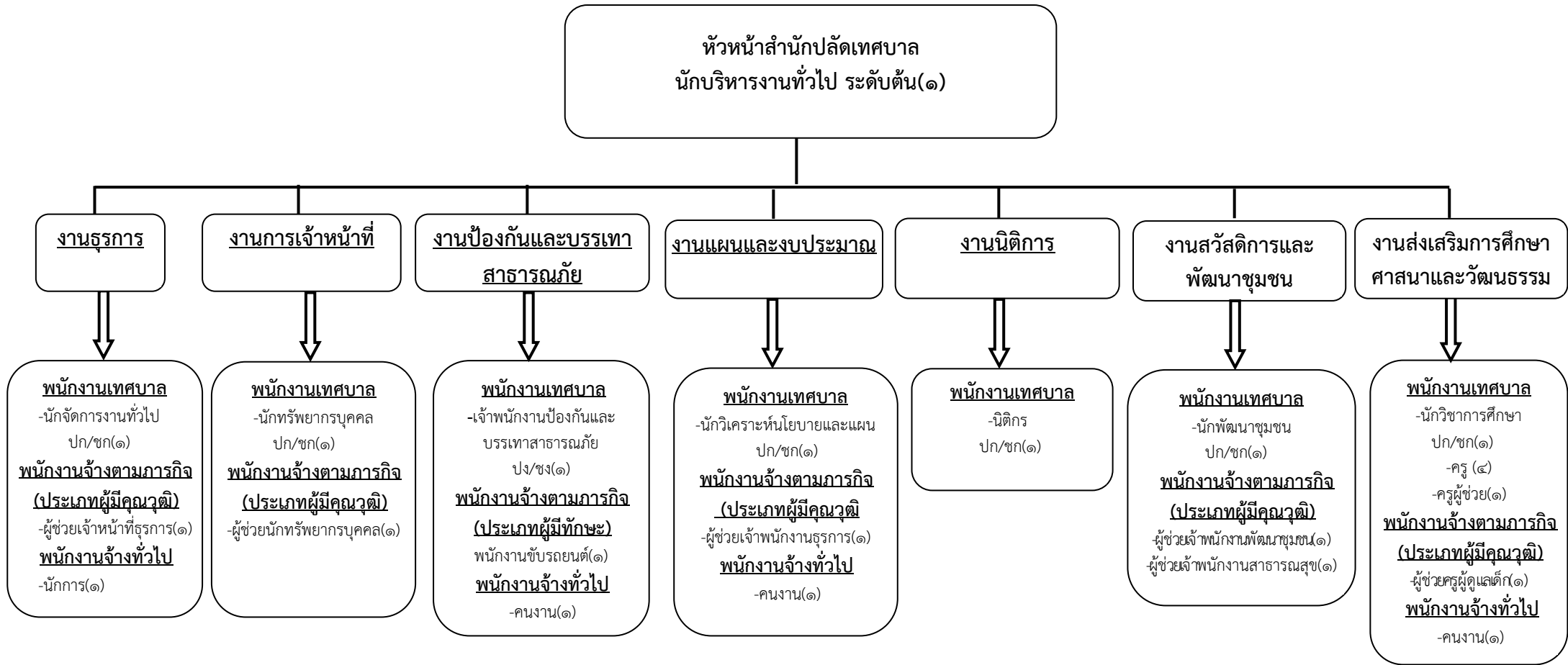
เทศบาลตำบลท่าประจะใต้ประมาณการรายรับได้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ = ๓๕,๗๗๔,๖๖๓ บาท (ตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๐)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ = ๓๗,๕๖๓,๓๙๖ บาท (ประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๐)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ = ๓๙,๔๔๑,๕๖๖ บาท (ประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๑)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ = ๔๑,๔๑๓,๖๔๔ บาท (ประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๒)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

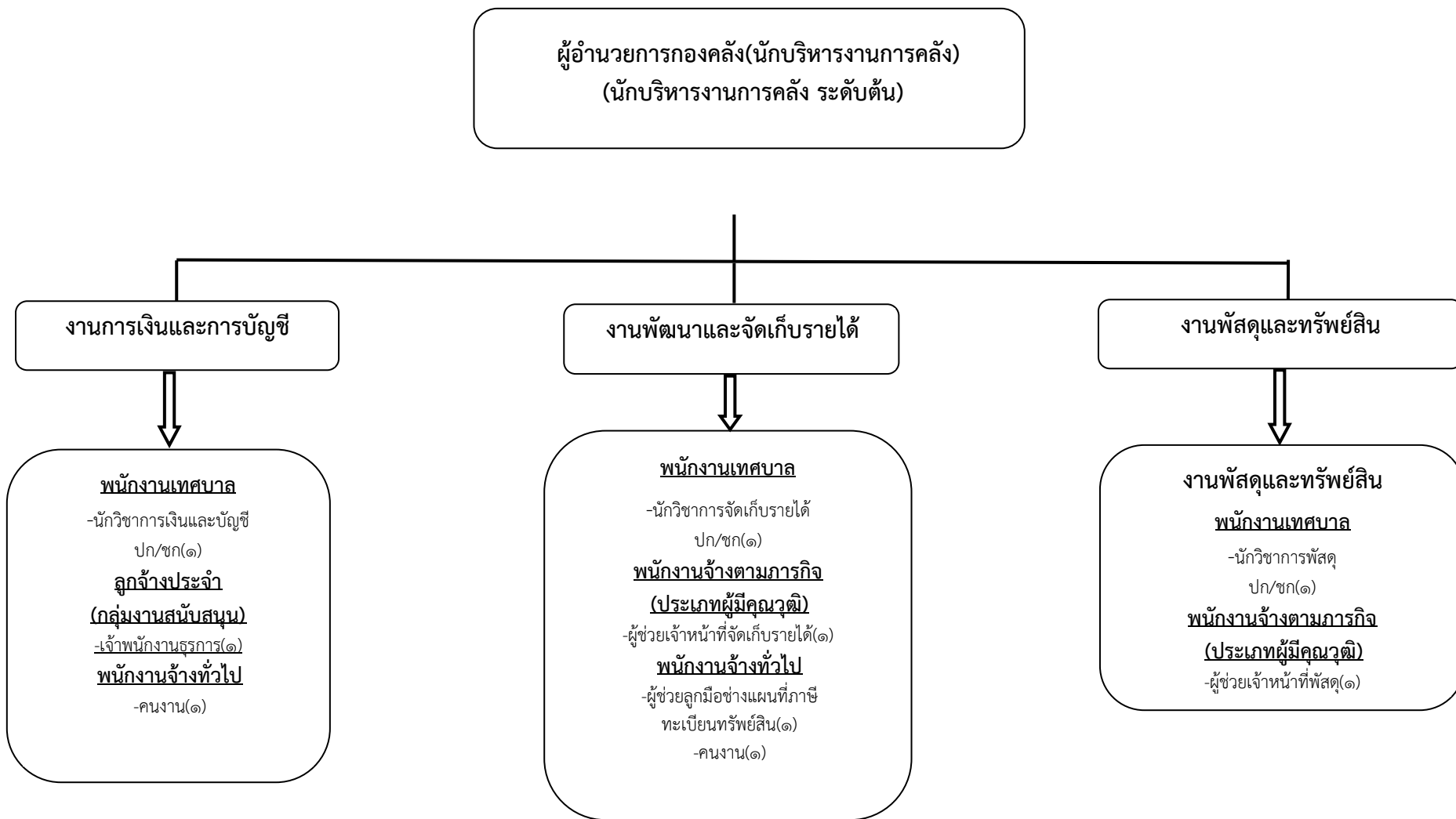
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าประจະ





ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	-	๑	-	-	-	๕	๗	๔	๒๔

โครงสร้างองค์กร

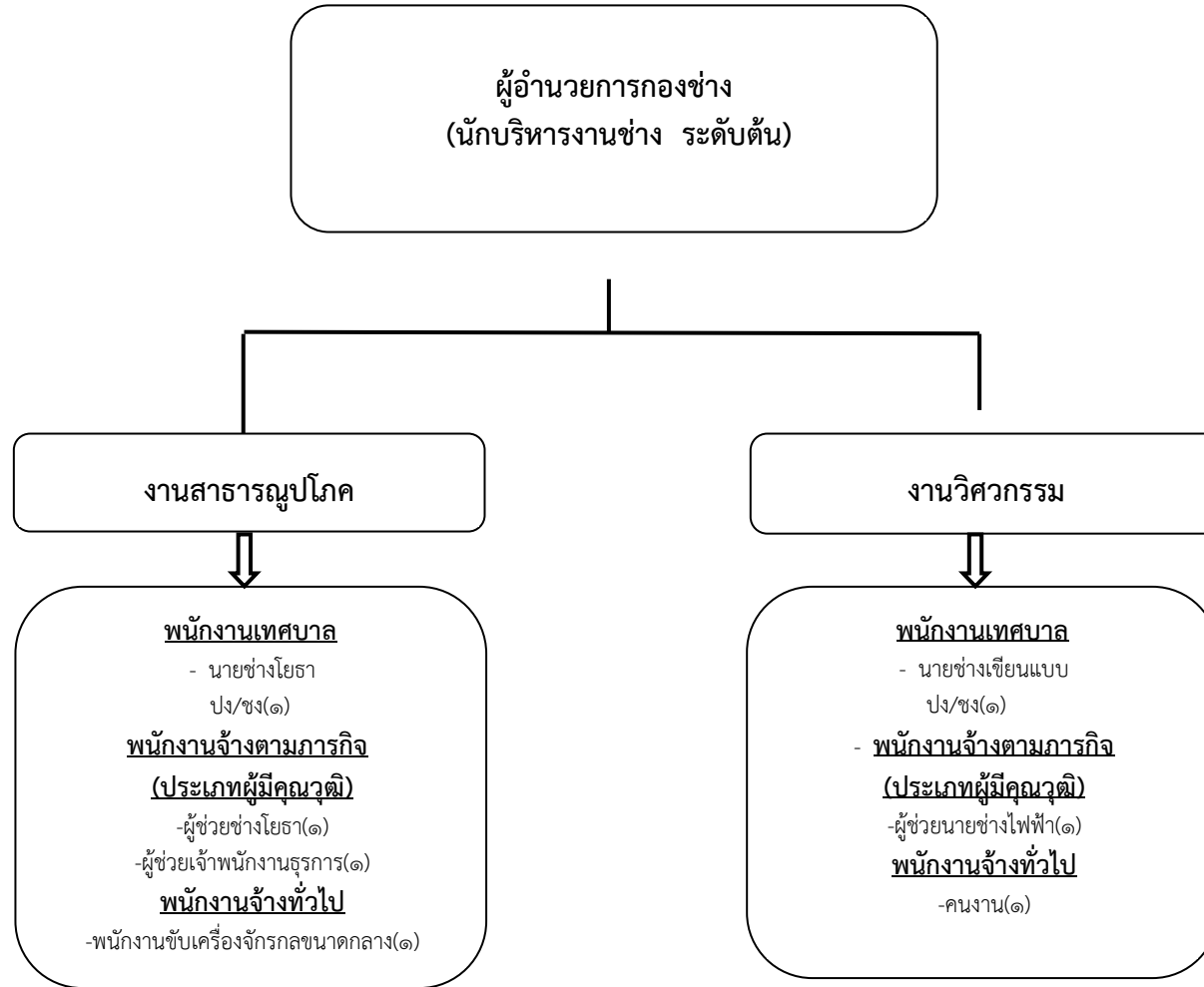


ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๓	๑๐

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

-๕๙-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	๒	๘

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประจวบ สรรพสมบุญ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๗๓,๒๔๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
พนักงานเทศบาล												
๒	นายสำราญ อนุช	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๓	นางสาวนันทพร หนูนวล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	ส.ต.ตหญิงเพ็ญมาศ อันทอง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	นายปริญญา ทองนุ่น	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นางอาพร อนุช	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๗	นางสาวปริญภรณ์ สุขสวัสดิ์	ร.ม.	๒๑-๒๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๒๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐

๘	นางสาวรุ่งลาภรณ์ สุขแก้ว	(รัฐศาสตร์) ศษ.ม (ศึกษาศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
---	--------------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------	-----	-----------------	-----------------	-----	---------	---	---	---------

-๕๑-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๙	พนักงานเทศบาล ส.อ.สุริยาอุษ ทัฬหวัณลี	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๘๘,๘๘๐	-	-	๑๘๘,๘๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครูเทศบาล											
๑๐	นางศศิธร ประทุมเมศร์	ปริญญาโท	๘๐-๒-๐๔๔๖	ครู	คศ๑	๘๐-๒-๐๔๔๖	ครู	คศ๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางนฤดี พรหมเคลื่อน	ปริญญาโท	๘๐-๒-๐๒๑๕	ครู	คศ๑	๘๐-๒-๐๒๑๕	ครู	คศ๑	๒๖๙,๔๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางปิยฉัตร พรหมแก้ว	ปริญญาโท	๓๗๒๓๐-๒	ครู	คศ๑	๓๗๒๓๐-๒	ครู	คศ๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางอุไรภรณ์ พานชาตรี	ปริญญาโท	๓๗๒๓๑-๒	ครู	คศ๑	๓๗๒๓๑-๒	ครู	คศ๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	- วาง-	-	๘๐-๒-๐๖๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๘๐-๒-๐๖๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๕	นางปทุมวรรณ ขาโนจติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๑,๔๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๖	นางสาวปาริฉัตร แม่ทอง	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๒,๘๔๐	-	-	๑๙๒,๘๔๐
๑๗	นายอดิเทพ ปิยะฉัตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๘	นางสาวแก้วมณี รักด้วง	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐

๑๙	นางสาวรัชณี เพ็ชรคง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
----	---------------------	-----------	---	-----------------------------	---	---	-----------------------------	---	---------	---	---	---------

-๕๒-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๐	นายวีระศักดิ์ นาคกรต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๑,๑๒๐	-	-	๑๗๑,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๒๑	นายคนอง บุญสุวรรณ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	๑๔๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายคมศักดิ์ สุดเมือง	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายชวลิต พลศิริ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าที่ ร.ต.จุฑาทิพย์ พ่วงทอง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวณัฐกฤตา จันทร์แก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานเทศบาล											
๒๖	นางพรรณณี ศรีจิริต	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๗	นายณรงค์ฤทธิ์ เจ้หนูด้วง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑๒-๐๔๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง.	๒๑๒-๐๔๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๒๘	นางเสาวภา ชูธนอม	บช.บ (การบัญชี)	๒๑๒-๐๔๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๒-๐๔๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๙	นางสาวกมลทิพย์ เทียงสนิท	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑๒-๐๔๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปง.	๒๑๒-๐๔๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปง.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
	ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)											
๓๐	นางประไพศรี ยะวิเชียร	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานเทศบาล											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๑	นางกรรณิการ์ แก้วสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๓๒	นางสาวปติตทา บุญวงศ์ พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๓๓	นายหิรัณย์ พรหมทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกที่ภาษีฯ	-	-	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกที่ภาษีฯ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวอรอนงค์ พลศิริ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวธัญญาทิพย์ แก้วมณี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานเทศบาล											
๓๖	นายศุภโชค สงชู	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๕,๗๖๐	๓๕๙,๔๐๐
๓๗	นายวสันต์ รักสงค์	ปวส. ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๓๘	นายวรวิฑูรี หนูมาก	ปวส. ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๙	นางสาวฐิติกาญจน์ ชูถนอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๐	นายชัยณรงค์ คุ่มกุมาร	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๔๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายสานิตย์ อักษรเงิน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๔๓	นายจ่านงค์ ทองรักจันทร์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
----	-------------------------	-----	---	-----------------------------------	---	---	-----------------------------------	---	---------	---	---	---------

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าประจะ จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร
๓. มีการจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ประชุมพนักงานเทศบาลประจำเดือนทุกเดือน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลท่าประจะ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
