



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลทุ่งน้อย
อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลทุ่งน้อย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณด้านการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย
อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลทุ่งน้อย
อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งน้อยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดพิจิตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดพิจิตร ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งน้อยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงาน

และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบาย แผนงานของเทศบาลหรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี ตลอดจน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นการเตรียมแผนป้องกันภัยและฝึกอบรมการเตรียมความพร้อม กรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน กรมส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้ คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ งานรัฐพิธีฯ

๒. งานการเจ้าหน้าที่

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการสภาเทศบาล

๓. งานวิชาการและแผนงาน

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานตราเทศบัญญัติ
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. งานสวัสดิการและสังคม

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานสังคมสงเคราะห์

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบ ทดรองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานเร่งรัดและ จัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานระเบียบการคลัง
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๒.๓ กองช่าง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม

เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสถานที่ งานไฟฟ้าสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานวิศวกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัยการป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสุขภาพงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน

๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานแผนและโครงการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานของหน่วยตรวจสอบภายใน การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบการเงินและบัญชี
- งานตรวจสอบการดำเนินงาน
- งานตรวจสอบการบริหาร
- งานตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- งานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยมีแนวความคิด ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน (Strategic Objective) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงกับภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (Supply Pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาพิจารณาเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ , พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงานจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่น ตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะงานเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๔) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver) ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree + Issue) เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(ก) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark) กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำชุดข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งน้อยได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ร่วมกับเทศบาลตำบลบางคลาน อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงานภารกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลบางคลาน	ข้อมูลของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๓,๖๙๒ คน / ๑,๒๘๓ ครัวเรือน	๓,๕๗๙ คน / ๑,๑๖๓ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๖ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางคลาน แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๓ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๔ คน ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๐ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลทุ่งน้อย แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๙ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๕ คน ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไป	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง รับราชการ ค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตำแหน่งในสายงานต่างๆเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต ดังนี้

๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) , แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบเพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

๓.๓.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) , แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบเพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

๓.๓.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) , แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบเพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

๓.๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) , แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบเพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

๓.๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) , แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบเพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปทางกายภาพของตำบลทุ่งน้อย

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร เดิมจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร เป็นเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ตั้งอยู่บริเวณด้านหลังของวัดทุ่งน้อย โดยเรียกถนนคนคลองชลประทานซี ๔๐ บ้านท่านา หมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งน้อย มีบริเวณพื้นที่ตั้งสำนักงานประมาณ ๓๙ ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพทะเล ระยะทางประมาณ ๗ กิโลเมตร อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดพิจิตร ระยะทางประมาณ ๕๐ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทางประมาณ ๓๐๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่รับผิดชอบประมาณ ๒๘.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๗๙๓ ไร่ มีเนื้อที่ทำการเกษตรทั้งหมด ๑๔,๒๕๓ ไร่

ข้อมูลเกี่ยวกับอาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลวัดขวาง อำเภอโพทะเล
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลท่าบัว อำเภอโพทะเล
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลคลองคูณ อำเภอตะพานหิน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลโพทะเล อำเภอโพทะเล

เขตการปกครอง เทศบาลตำบลทุ่งน้อย แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	นายประสิทธิ์ บัวทอง	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	นางทิวา อาสว่าง	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านท่าदान	นายประกาศิต เมืองฤทธิ์	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	นายชนะ กลั่นนุช	ตำแหน่ง	กำนันตำบลทุ่งน้อย
หมู่ที่ ๕ บ้านท่าโบสถ์	นายธวัช อินอัน	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านท่ายา	นางสำเนียง ศรีอินทร์	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าบัวทอง	นายนิพนธ์ จาดฤทธิ์	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลทุ่งน้อย อยู่ระหว่างภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม โดยมีแม่น้ำพิจิตรเก่าอยู่ระหว่างกลาง มีคลองชลประทาน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๘.๔๗ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ ตำบลทุ่งน้อย มีสภาพภูมิอากาศคล้ายคลึงกับจังหวัดทั่วไป ในภาคกลาง แบ่งเป็น ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน ตำบลทุ่งน้อย มีสภาพดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม ดินมีธาตุอาหารเพียงพอต่อการปลูกพืชหลายชนิด เช่น พืชผักสวนครัว ผลไม้ ไม้ยืนต้นทุกชนิด พืชล้มลุก เป็นต้น

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ ตำบลทุ่งน้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติและพื้นที่สาธารณประโยชน์ ดังนี้

๑. หนองลุ่ม	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๖ ไร่	๑ งาน ๓๗	ตารางวา
๒. หนองดักลอบ	หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	เนื้อที่ประมาณ ๗ ไร่	๒๐	ตารางวา
๓. หนองหมู	หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	เนื้อที่ประมาณ ๑๕ ไร่	๒ งาน ๗๕	ตารางวา
๔. หนองจอก	หมู่ที่ ๓ บ้านท่าदान	เนื้อที่ประมาณ ๔ ไร่	๒ งาน ๔๘	ตารางวา
๕. หนองยาว	หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	เนื้อที่ประมาณ ๑๕ ไร่	๑ งาน ๒๒	ตารางวา
๖. หนองอ้อ	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่		
๗. ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณ	หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	เนื้อที่ประมาณ ๓๔ ไร่ ๖๐		ตารางวา
๘. บึงสนุ่น	หมู่ที่ ๗ บ้านท่าบัวทอง	เนื้อที่ประมาณ ๘๙ ไร่	๑ งาน	
๙. หนองงูเห่า	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๓ ไร่	๓ งาน ๕	ตารางวา
๑๐. หนองมน	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๔ ไร่	๘	ตารางวา
๑๑. หนองต้นทอง	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๒ ไร่	๓ งาน ๒	ตารางวา
๑๒. หนองบอน	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๘ ไร่	๑ งาน ๙๐	ตารางวา
๑๓. หนองเต่า	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๓ ไร่	๒ งาน ๒๓	ตารางวา
๑๔. หนองลาด	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	เนื้อที่ประมาณ ๕ ไร่	๓ งาน ๘๖	ตารางวา
๑๕. หนองผักขี้ล้อม	หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	เนื้อที่ประมาณ ๒ ไร่	๒ งาน ๕๒	ตารางวา

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้ ตำบลทุ่งน้อย มีป่าไม้ ประมาณ ๑ ใน ๔ ของพื้นที่ทั้งหมด ลักษณะส่วนใหญ่เป็นไม้ยืนต้น ประเภทยางนา และไม้ผล เช่นมะม่วง ขนุน ลำไย เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านท่าโพธิ์	นายประสิทธิ์ บัวทอง	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่านา	นางทิวา อาสว่าง	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านท่าदान	นายประกาศิต เมืองฤทธิ	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านทุ่งน้อย	นายชนะ กลั่นนุช	ตำแหน่ง	กำนันตำบลทุ่งน้อย
หมู่ที่ ๕	บ้านท่าโบสถ์	นายธวัช อินอัน	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านท่ายา	นางสำเนียง ศรีอินทร์	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านท่าบัวทอง	นายนิพนธ์ จาดฤทธิ	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

ข้อมูลการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๓

สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๓,๐๖๗ คน		
จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	๒,๖๕๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๘๖.๖๓
จำนวนบัตรดี	๒,๕๓๒ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๙๕.๓๐
จำนวนบัตรเสีย	๑๑๙ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๔.๕๘
บัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน	๖ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๐.๒๒

สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้ง นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๓,๐๖๘ คน		
จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	๒,๖๕๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๘๖.๖๓
จำนวนบัตรดี	๒,๕๔๒ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๙๕.๖๓
จำนวนบัตรเสีย	๑๐๙ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๔.๑๐
บัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน	๗ ใบ	คิดเป็นร้อยละ	๐.๒๖

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ตำบลทุ่งน้อย มีประชากรรวม ๓,๕๗๙ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๓๔ คน หญิง ๑,๘๔๕ คน มีความหนาแน่นของจำนวนประชากร ๑๒๕.๗๑ คน/ตารางกิโลเมตร (พื้นที่ ๒๘.๔๗ ตร.กม.) มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๑๖๓ ครัวเรือน จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีอัตราเปลี่ยนแปลง ปี ๒๕๖๖ (ปีปัจจุบัน) ลดลง/เพิ่มขึ้น จาก ปี ๒๕๖๕ (ปีที่ผ่านมา) นั้น สรุปได้ว่า จำนวนประชากรลดลง -๒ คน จำนวนครัวเรือนเท่าเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของประชากรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐานของประชากร ภายในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

หมู่ที่	หมู่บ้าน/ชุมชน	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖			
		ครัวเรือน	(คน)	ครัวเรือน	(คน)	ครัวเรือน	(คน)	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	ท่าโพธิ์	๑๗๓	๕๘๔	๒๕๗	๒๘๔	๒๕๔	๒๓๕	๑๗๔	๒๕๔	๒๗๓	๕๖๗
๒	ท่านา	๒๑๒	๗๑๕	๓๓๕	๓๗๘	๓๓๔	๓๘๕	๒๑๖	๓๓๗	๓๘๕	๗๒๒
๓	ท่าदान	๑๒๔	๓๖๙	๑๖๙	๒๐๐	๑๗๘	๒๐๑	๑๒๘	๑๗๘	๒๐๑	๓๗๙
๔	ทุ่งน้อย	๓๐๓	๘๑๑	๓๘๑	๔๒๑	๓๘๓	๔๑๗	๓๑๕	๓๘๓	๔๑๕	๗๙๗
๕	ท่าโบสถ์	๑๐๘	๔๐๒	๑๙๓	๒๐๖	๑๙๓	๒๐๗	๑๐๙	๑๙๑	๒๐๗	๓๙๘
๖	ท่ายา	๑๐๓	๓๒๙	๑๗๕	๑๕๘	๑๗๖	๑๖๑	๑๐๕	๑๗๖	๑๖๑	๓๓๗
๗	ท่าบัวทอง	๑๑๓	๓๘๒	๑๗๗	๒๐๒	๑๗๕	๒๐๒	๑๑๖	๑๗๖	๒๐๓	๓๗๙
รวม		๑,๑๖๖	๓,๕๙๒	๑,๗๒๗	๑,๘๔๙	๑,๗๓๓	๑,๘๔๘	๑,๑๖๓	๑,๗๓๔	๑,๘๔๕	๓,๕๗๙

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอโพทะเล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร จำนวนประชากร จำแนกตามช่วงอายุ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนสรุปประชากรที่อาศัยอยู่จริง ณ ปี ๒๕๖๕

- มีครัวเรือนทั้งหมด ๙๒๔ ครัวเรือน
- จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริง ทั้งหมด ๒,๕๐๘ คน
- แยกเป็น เพศชาย ๑,๑๗๙ คน เพศหญิง ๑,๓๒๙ คน

ตารางแสดง : จำแนกตามช่วงอายุในข้อมูล จปฐ.

ช่วงอายุ	เพศชาย		เพศหญิง		รวม	
	คน	%	คน	%	คน	%
๑ เดือน ถึง ๕ เดือน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๖ เดือน ถึง ๑ ปี ๐ เดือน	๓	๐.๑๒	๒	๐.๐๘	๕	๐.๒๐
๑ ปี ๑ เดือน - ๒ ปี	๑	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	๔	๐.๑๖
๓ ปี - ๕ ปี	๑๘	๐.๗๒	๒๕	๑.๐๐	๔๓	๑.๗๔๑
๖ ปี - ๑๒ ปี	๗๕	๒.๙๙	๕๙	๒.๓๕	๑๓๔	๕.๓๔
๑๓ ปี - ๑๔ ปี	๒๘	๑.๑๒	๒๖	๑.๐๔	๕๔	๒.๑๕
๑๕ ปี - ๑๘ ปี	๔๘	๑.๙๑	๓๖	๑.๔๔	๘๔	๓.๓๕
๑๙ ปี - ๒๕ ปี	๗๙	๓.๑๕	๗๐	๒.๗๙	๑๔๙	๕.๙๔

ช่วงอายุ	เพศชาย		เพศหญิง		รวม	
	คน	%	คน	%	คน	%
๒๖ ปี - ๓๔ ปี	๑๑๐	๔.๓๙	๑๓๖	๕.๔๒	๒๔๖	๙.๘๑
๓๕ ปี - ๔๙ ปี	๒๑๗	๘.๖๕	๒๔๕	๙.๗๗	๔๖๒	๑๘.๔๒
๕๐ ปี - ๕๙ ปี	๒๓๒	๙.๒๕	๒๖๖	๑๐.๖๑	๔๙๘	๑๙.๘๖
๖๐ ปีขึ้นไป	๓๖๘	๑๔.๖๗	๔๖๑	๑๘.๓๘	๘๒๙	๓๓.๐๕
รวม	๑,๑๗๙	๔๗.๐๑	๑,๓๒๙	๕๒.๙๙	๒,๕๐๘	๑๐๐.๐๐

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ตารางแสดง : จำแนกตามช่วงอายุในข้อมูลจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)

การศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		รวม	
	คน	%	คน	%	คน	%
ไม่เคยศึกษา	๑๔	๐.๕๖	๑๐	๐.๔๐	๒๔	๐.๙๖
อนุบาล/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๕	๐.๖๐	๒๕	๑.๐๐	๔๐	๑.๕๙
ต่ำกว่าชั้นประถม (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๖๒	๒.๔๗	๘๘	๓.๕๑	๑๕๐	๕.๙๘
ประถมศึกษา (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๕๕๙	๒๒.๒๙	๖๘๙	๒๗.๔๗	๑,๒๔๘	๔๙.๗๖
มัธยมศึกษาตอนต้น (มศ.๑-๓ หรือ ม.๑-๓)	๒๓๔	๙.๓๓	๑๘๒	๗.๒๖	๔๑๖	๑๖.๕๙
มัธยมศึกษาตอนปลาย (มศ.๔-๕ หรือ ม.๔-๖) หรือเทียบเท่า	๑๙๑	๗.๖๒	๑๘๔	๗.๓๔	๓๗๕	๑๔.๙๕
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	๑๙	๐.๗๖	๒๓	๐.๙๒	๔๒	๑.๖๗
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๘๓	๓.๓๑	๑๒๑	๔.๘๒	๒๐๔	๘.๑๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๐.๐๘	๗	๐.๒๘	๙	๐.๓๖
รวม	๑,๑๗๙	๔๗.๐๑	๑,๓๒๙	๕๒.๙๙	๒,๕๐๘	๑๐๐.๐๐

การศึกษา ด้านการศึกษา มีสถานการศึกษา ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งน้อย โดยมีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ คน คือ

๑. นางสาวปรังค์ทิพย์ ศรีสนธิ ตำแหน่ง ครู
๒. นางสาวกัณธิชา อาสว่าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๓. นางสาวสุดา บัวทอง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ตารางจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ชื่อศูนย์	จำนวนห้องเรียน	จำนวนเด็ก	จำนวนผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งน้อย	๓	๓๔	๓

ที่มา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

- โรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งน้อย “พิพัฒน์โสภณวิทยา” โดย นายสายัญ เหล่าสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งน้อย “พิพัฒน์โสภณวิทยา” เป็นผู้กำกับดูแล

ตารางจำแนกระดับการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อโรงเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนเด็ก	จำนวนครู คศ./ครูจ้าง
โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งน้อย “พิพัฒน์โสภณวิทยา”			
- ระดับอนุบาล	๑	๔๒	ครู คศ. = ๑/ครูจ้าง = ๑
- ระดับประถมศึกษา	๑	๙๔	ครู คศ. = ๗/ครูจ้าง = ๔
- ระดับมัธยมศึกษา	๑	๕๗	ครู คศ. = ๓/ครูจ้าง = ๓

ที่มา : โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งน้อย “พิพัฒน์โสภณวิทยา” (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

- สถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ประจำตำบลทุ่งน้อย จำนวน ๑ แห่ง ที่ตั้ง หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา ตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร โดยภารกิจสำคัญของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาในระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษา โดยจะได้รับวุฒิการศึกษาเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

๔.๒ สาธารณสุข

การสาธารณสุข เทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีสถานพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ ดังนี้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งน้อย จำนวน ๑ แห่ง โดย นายจิรยุทธ ชาญณรงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งน้อย เป็นผู้กำกับดูแล ซึ่งมีบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพยาบาลในเขตพื้นที่ ดังนี้

- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน จำนวน ๑ คน
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน ๑ คน -
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙๑ คน
- สถานพยาบาล คลินิก จำนวน ๓ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม ตำบลทุ่งน้อย ไม่มีเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในตำบล/หมู่บ้าน

๔.๔ ยาเสพติด ตำบลทุ่งน้อย ไม่มียาเสพติดเพื่อจำหน่าย หรือเสพ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ ตำบลทุ่งน้อย

ตารางแสดง : จำแนกการสังคมนาคราะห์ตามโครงการหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และการสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

หมู่ที่	ช่วงอายุ				ผู้พิการ	ผู้ป่วยเอดส์	หมายเหตุ
	๖๐ - ๖๙	๗๐ - ๗๙	๘๐ - ๘๙	๙๐ +			
๑	๙๔	๔๐	๒๒	๓	๓๐		
๒	๙๐	๕๔	๒๕	๒	๕๔		
๓	๕๘	๒๓	๒๑	๒	๒๗		
๔	๑๑๑	๗๓	๓๗	๓	๕๙	๑	
๕	๕๘	๔๐	๘	๒	๒๒	๑	
๖	๕๐	๒๐	๑๑	๒	๑๕		
๗	๖๑	๑๘	๒	๔	๑๑		
รวม	๕๒๒	๒๖๘	๑๒๖	๑๘	๒๑๘	๒	
รวมทั้งสิ้น ๙๓๔ คน					๒๑๘ คน	๒ คน	

(ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีเส้นทางคมนาคมที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลตำบลทุ่งน้อยไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากมีงบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอจะดำเนินการได้ ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

(๑) การคมนาคม การจราจร

เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

๑.๑) ทางหลวงแผ่นดิน

- หมายเลข - สายอำเภอ - อำเภอ
- หมายเลข - สาย - อำเภอ

๑.๒) สะพาน จำนวน ๓ สะพาน

๑.๓) การจัดการขนส่งมวลชน -ไม่มี

๑.๔) ถนน

ถนนในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	๑	สาย
สภาพถนน คอนกรีต	จำนวน	-	สาย ระยะทาง
ลาดยาง	จำนวน	๑	สาย ระยะทาง ๕.๒ กิโลเมตร
ลูกรัง	จำนวน	-	สาย ระยะทาง - กิโลเมตร
ถนนในความรับผิดชอบของทางหลวงชนบท	จำนวน	๑	สาย
สภาพถนน คอนกรีต	จำนวน	-	สาย ระยะทาง - กิโลเมตร
ลาดยาง	จำนวน	๑	สาย ระยะทาง ๖.๒ กิโลเมตร
ลูกรัง	จำนวน	-	สาย ระยะทาง - กิโลเมตร
ถนนของท้องถิ่น เทศบาลตำบลทุ่งน้อย	จำนวน	๑๖๔	สาย
สภาพถนน คอนกรีต	จำนวน	๕๐	สาย ระยะทาง ๑๖.๔๑๔ กิโลเมตร
แอสฟัลท์ติก	จำนวน	๕	สาย ระยะทาง ๗ กิโลเมตร
ลาดยาง	จำนวน	-	สาย ระยะทาง - กิโลเมตร

ลูกรั้ง	จำนวน	๘๓	สาย	ระยะทาง	๑๓๔.๗๑๖	กิโลเมตร
หินคลุก	จำนวน	๓๑	สาย	ระยะทาง	๖๕.๔๖๗	กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโพทะเลให้บริการ และมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน แต่ถนนสาธารณะของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยยังติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณในการบริหารงานยังไม่เพียงพอในการให้บริการ แต่เทศบาลมีแผนที่จะติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกสายในอนาคต

๕.๓ การประปา

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ใช้ระบบประปาหมู่บ้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๑๗๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๒๐๗ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านท่าดาน	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๑๒๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๒๙๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านท่าโบสถ์	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๑๐๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านท่ายา	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๑๐๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าบัวทอง	มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ	ดูแล ๑๑๓ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีเครือข่ายโทรศัพท์ให้บริการครอบคลุมทั่วถึง ประชาชนส่วนใหญ่จะใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ แต่ก็จะมีบางส่วนยังใช้โทรศัพท์บ้าน

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์หรือการขนส่ง

การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์ มีบริการบริษัทเอกชนที่รับ-ส่งวัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับบริการประชาชน ที่สั่งซื้อ หรือส่งสินค้าทางไกล

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๗,๘๐๕ ไร่ ประเภทของการทำการเกษตรมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ทำนา	จำนวน ๑๑,๓๐๓ ไร่
๒. สวนมะนาว	จำนวน ๖๒๗ ไร่
๓. สวนกล้วยน้ำว้า	จำนวน ๘๖ ไร่
๔. ปลูกข้าว	จำนวน ๑,๒๑๐ ไร่
๕. สวนฝรั่ง	จำนวน ๑๐ ไร่
๖. มันสำปะหลัง	จำนวน ๓๓ ไร่
๗. ข้าวโพด	จำนวน ๒๐๗ ไร่
๘. ลำไย	จำนวน ๓ ไร่
๙. สวนผลไม้	จำนวน ๑๐ ไร่
๑๐. ฝักสวนครัว	จำนวน ๕๐ ไร่

๖.๒ การเกษตร

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีพื้นที่ทำการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีพื้นที่ทำการปศุสัตว์ แต่มีประชากรบางส่วนเลี้ยงวัว เลี้ยงหมู เพื่อการยังชีพ

๖.๔ การบริการ

➤ ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีร้านค้าและบริการ ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท	จำนวนร้านค้า
๑	คลินิก	๑
๒	ร้านขายของชำต่างๆ	๒๕
๓	สถานที่จำหน่ายหรือสะสมอาหาร	
	- สถานที่สะสมอาหาร	๒๕
	- สถานที่จำหน่ายอาหาร	๔
๔	กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๓๔
๕	สถานีบริการน้ำมัน (ปั๊มหัวจ่าย ,ปั๊มหลอด)	๘
ลำดับที่	ประเภท	จำนวนร้านค้า
๖	ร้านสะสมยาฆ่าแมลง - ปุ๋ย	๔
๗	ร้านขายเครื่องสำอางค์	๑
๘	เต็นท์รถ	๑
๙	ร้านถ่ายเอกสาร	๒
๑๐	ร้านสะสมยาฆ่าแมลง - ปุ๋ย	๔
๑๑	ร้านเสริมสวย	๗
๑๒	ห้องเช่า	๕
๑๓	ร้านผลิตน้ำดื่ม	๑
๑๔	วัสดุก่อสร้าง	๑

➤ ธนาคาร

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีบริการธนาคาร

➤ ส่วนราชการที่ตั้งในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีหน่วยราชการ ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งน้อย “พัฒนโสภณวิทยา”
๒. ที่ทำการสายตรวจตำบลทุ่งน้อย
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งน้อย

๖.๕ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีพื้นที่อุตสาหกรรม

๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีคลองชลประทานและคลอง สาธารณะผ่านทำให้มีน้ำเพื่อการเพาะปลูกตลอดทั้งปี มีการเจาะบ่อบาดาลบ้างบางพื้นที่ ส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพทำนา ปลูกข้าว ปลูกมะนาว ปลูกข้าวโพด ฯลฯ รองลงมาคือการค้าขายและรับจ้าง รายได้เฉลี่ย

ต่อครอบครัวจากข้อมูลของ จปฐ. ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ประชากรในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีรายได้เฉลี่ย ๑๖๕,๓๘๐.๕๘ บาท ต่อครัวเรือน

กลุ่มอาชีพ

- | | |
|-------------------|-----------|
| ๑. การแพทย์แผนไทย | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. การแพทย์แผนไทย | หมู่ที่ ๓ |
| ๓. กลุ่มปลูกข้าว | หมู่ที่ ๒ |

ข้อมูลแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น

ระบบ /แหล่งเรียนรู้	แกนนำ
๑. ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น	
- การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย
- เว็บไซต์แลกเปลี่ยนเรียนรู้	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งน้อย
๒. ระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
- อนุรักษ์น้ำ แม่น้ำพิจิตรเก่า	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ
๓. ระบบการดูแลสุขภาพชุมชนและอาสาสมัคร	
- กลุ่มสาธารณสุขมูลฐาน หมู่ ๑	นายจำลอง พูนหมี่
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแพทย์แผนไทย หมู่ ๒	นางกัญญา วงษ์ญาติ
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแพทย์แผนไทย หมู่ ๓	นายจำเนียร เนตรคำ
๔. ระบบเศรษฐกิจชุมชน	
- กลุ่มปลูกข้าว หมู่ ๒	นางทิวา อาสว้าง
๕. ระบบภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน	
- ประเพณีงานเพ็งเดือนสาม วัดทุ่งน้อย	นายชนะ กลั่นนุช, นางทองใบ บุญกลิ่น
- ประเพณีสงกรานต์ตำบลทุ่งน้อย	นายชนะ กลั่นนุช, นางทองใบ บุญกลิ่น
- ประเพณีงานแห่เทียนเข้าพรรษา	นายชนะ กลั่นนุช, นางทองใบ บุญกลิ่น
- ประเพณีแข่งขันเรือยาวประจำตำบล	นายชนะ กลั่นนุช, นางทองใบ บุญกลิ่น
- ประเพณีสลากภัต	นายชนะ กลั่นนุช, นางทองใบ บุญกลิ่น
- ชมรมรักสุขภาพหมู่ ๔	นางวิไลวรรณ อินอัน
๖. ระบบองค์การการเงินและสวัสดิการ	
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๑	นายประสิทธิ์ บัวทอง
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๒	นางทิวา อาสว้าง
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๓	นายประกาศิต เมืองฤทธิ์
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๔	นายชนะ กลั่นนุช
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๕	นายธวัช อินอัน
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๖	นางสำเนียง ศรีอินทร์
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน หมู่ ๗	นายนิพนธ์ จาคฤทธิ์

๖.๗ แรงงาน

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ประชากรในวัยทำงาน ส่วนใหญ่ออกไปทำงานนอกพื้นที่ ซึ่งเป็นอาชีพรับจ้างและบริการ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

ประวัติความเป็นมาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมของตำบลทุ่งน้อย เป็นตำบลที่แยกมาจากตำบลวัดขวาง ตามตำนานของบ้านนั้นอาจมาจากในสมัยก่อนจะเต็มไปด้วยป่าไม้ มีทุ่งนาน้อยมาก จึงเรียกว่า “ทุ่งน้อย” ระยะทางจากอำเภอโพทะเลถึงตำบลทุ่งน้อย ๙ กิโลเมตร แบ่งการปกครอง ออกเป็น ๗ หมู่บ้าน

สถานที่สำคัญในอดีตและปัจจุบันในตำบลวัดทุ่งน้อย เดิมมีชื่อว่าวัดราชบุรณะ นายหนูน บัญเพชร เป็นเจ้าของที่ดินบริเวณนั้นได้พบแพนพระพุทธรูปเก่าแก่ จึงขออนุญาตสร้างบูรณะขึ้นเป็นวัดเมื่อปี พ.ศ.๒๔๐๑ โดยมีพระสุทโกลม มาเป็นเจ้าอาวาสและเป็นผู้นำสร้างขึ้นมา ต่อมาวัดได้เจริญรุ่งเรือง ขึ้นมาตามลำดับ มีเสนาสนะต่างๆมากมาย ซึ่งมีรายนามเจ้าอาวาส ดังต่อไปนี้

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. พระสุทโกลม | ๒. พระสมุห์สง่า | ๓. พระอาจารย์ผิน |
| ๔. พระอาจารย์ดำ | ๕. พระอาจารย์หนู | ๖. พระครูศรีโสภณ |
| ๗. อาจารย์ผล | ๘. อาจารย์ช้อย | ๙. อาจารย์ฟุ้ง |
| ๑๐. อาจารย์เงิน | ๑๑. อาจารย์แห | ๑๒. เจ้าอธิการกี |
| ๑๓. พระอธิการแผ้ว | ๑๔. เจ้าอธิการประสิทธิ์ | ๑๕. เจ้าอธิการบรรจง |
| ๑๖. พระอธิการประสพ | ๑๗. พระครูพิพัฒนธรรมโกศล | |

โดยพระครูพิพัฒนธรรมโกศล ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เป็นต้นมานอกจากนี้ภายในวัดยังมีวิหารหลวงพ่อโต มีประวัติสังเขป ดังนี้

หลวงพ่อโต (วัดทุ่งน้อย)จากการสืบค้นของ ศึกษาสุธีร์ ภูวธรรมเพ็ชฌ์ อดีตศึกษาธิการอำเภอโพทะเล ปี พ.ศ.๒๕๒๔ มีใจความดังนี้ เมื่อประมาณ ๓๐๐ ปีเศษมาแล้ว ได้มีมูลดินเป็นโคกใหญ่อยู่ในป่าหนาทึบ มีประชาชนไปหาเห็ดและค้ำยเที่ยวบริเวณนั้น บังเอิญพบเศียรหลวงพ่อโตโผล่ขึ้นมาจากดิน ลองขุดดูจึงรู้ว่า เป็นเศียรพระพุทธรูป ประชาชนต่างพากันไปกราบไหว้ขอน้ำมนต์อาบและกินเป็นสิริมงคล จึงเกิดความศรัทธาเลื่อมใสแพร่กระจายไปไกลมาก ต่อมามีนักการพนันคนหนึ่งไปบนขอให้ร่ำรวยในการไปเล่นการพนัน ถ้าไม่รวยจะกลับมาตีให้และ แต่นักพนันคนนั้นไม่ประสบความสำเร็จจึงมาตีหลวงพ่อโตจนและ ในคืนนั้นนักการพนันทั้งมือและเท้าบวมทั้งตัวจึงต้องไปกราบขอขมาหลวงพ่อโต โดยมีบายศรี ข้าว – ขวามะละดา ๑ คัน ดอกไม้ธูป เทียน – ทอง และนำน้ำไปทำน้ำมนต์อาบและดื่มจึงหาย และอีกเรื่องยังมีพ่อค้าชาวจีนชื่อจวนกี้ ได้นำเรือบรรทุกข้าวเปลือกไปขายโดยผ่านบริเวณนั้น จึงยกมือไหว้และบนให้ขายข้าวได้ราคาดี เมื่อกลับมาจะทำร่มคันใหญ่ และปลูกโรงให้พอประมาณ ชาวจีนท่านนั้นก็ประสบความสำเร็จตามที่ขอไว้ จึงดำเนินการตามที่ขอไว้ ทำให้ผู้คนเคารพศรัทธามากขึ้นจนถึงปัจจุบัน ต่อมาในสมัย พระครูศรีโสภณเป็นเจ้าอาวาสวัดทุ่งน้อย จึงชักชวนประชาชนอันเชิญหลวงพ่อโตมาประดิษฐานในวัดทุ่งน้อย แต่เหตุการณ์กลับไม่ง่ายดังที่คิด เพราะประชาชนจำนวนมากไม่สามารถยกหลวงพ่อโตขึ้น จึงปรึกษากันนำช้างมาจุด แต่ก็ไม่สำเร็จ หมดปัญญา จึงทำการเสี่ยงทายโดยพิธีแม่โพสพว่าถ้าจะไปอยู่วัดทุ่งน้อยขอให้ยกขึ้น นำอศจรยสามารถยกเศียรหลวงพ่อโตขึ้น จึงนำมาประดิษฐานในวิหารปัจจุบัน จากคำบอกเล่าของชาวบ้านในละแวกนั้น จากลักษณะของหลวงพ่อโต น่าจะเป็นพระพุทธรูปสมัยสุโขทัย

วัดถ่อน้อย (วัดท่าโบสถ์) อยู่ในเขตหมู่ที่ ๗ ตำบลทุ่งน้อย ในตำนานจัดได้ว่าเป็นวัดเก่าแก่ และสำคัญที่สุดในอดีตเคยมีโบสถ์ และเสนาสนะเก่าๆอยู่ แต่ในปัจจุบันได้ถูกรื้อถอนสร้างของใหม่ เหลือเพียงโบสถ์มาสลักด้วยหินแต่ชำรุดเก็บวางไว้ในพระอุโบสถ มีใบที่สมบูรณตั้งอยู่หน้าอุโบสถเก่าวัดท่าบัว โดยปรับปรุงเมื่อ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๒๒ ปัจจุบันพระครูพิพิธธม.มปโชติ เป็นเจ้าอาวาส

บุคคลสำคัญในอดีตและปัจจุบันในตำบล

- | | | |
|----------------------|-----------------------|----------------------|
| ๑. กำนันพูล ศักดิ์ดี | ๔. กำนันสะอาด บัวทอง | ๗. กำนันชนะ กลิ่นนุช |
| ๒. กำนันพ่วง นาคสุข | ๕. กำนันไฉน ศรีอินทร์ | |
| ๓. กำนันแถม บัวทอง | ๖. กำนันทิวา อาสว้าง | |

๗.๒ ประเพณี

- ๑) งานประเพณีปิดทองไหว้พระ งานเพ็งเดือนสาม เดือนกุมภาพันธ์ กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร ปิดทองไหว้พระ, จัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบล
- ๒) งานประเพณีสงกรานต์ เดือนเมษายน กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร,รดน้ำ ดำหัว ผู้สูงอายุ
- ๓) งานประเพณีปิดทองไหว้พระ งานเพ็งเดือนสิบเอ็ด เดือนตุลาคม กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร ปิดทองไหว้พระ,จัดการแข่งขันเรือยาวประเพณี
- ๔) งานประเพณีลอยกระทง เดือนพฤศจิกายน กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร,จัดงานลอยกระทงในเวลากลางคืนที่วัด
- ๕) กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา คือ วันมาฆบูชา, วันวิสาขบูชา,อาสาฬหบูชา เดือนกุมภาพันธ์, พฤษภาคม,กรกฎาคม กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร, ฟังพระธรรมเทศนา,เวียนเทียน
- ๖) งานประเพณีเข้าพรรษา เดือนกรกฎาคมกิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร,ถวายเทียนพรรษาและผ้าอาบน้ำฝน,ถือศีลภาวนาปฏิบัติธรรม
- ๗) งานประเพณีออกพรรษาในเดือนตุลาคม โดยมีการทำบุญตักบาตร,ตักบาตรเทโวโลหณะ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ใช้การสื่อสารโดยภาษาไทยกลาง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีผลิตภัณฑ์ข้าวและผลิตภัณฑ์แปรรูปจากข้าวในชุมชน

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติและพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ดังนี้

ที่	แหล่งน้ำธรรมชาติและพื้นที่สาธารณะประโยชน์	เนื้อที่ : ไร่
๑	หนองลุ่ม หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๖ ไร่ ๑ งาน ๓๗ ตารางวา
๒	หนองดักกลอบ หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	๗ ไร่ ๒๐ ตารางวา
๓	หนองหมู หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	๑๕ ไร่ ๒ งาน ๗๕ ตารางวา
๔	หนองจอก หมู่ที่ ๓ บ้านท่าदान	๔ ไร่ ๒ งาน ๔๘ ตารางวา
๕	หนองยาว หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	๑๕ ไร่ ๑ งาน ๒๒ ตารางวา
๖	หนองอ้อ หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๑ ไร่
๗	ที่ดินสาธารณะประโยชน์บริเวณ หมู่ที่ ๒ บ้านท่านา	๓๔ ไร่ ๖๐ ตารางวา

๘	บึงสนุ่น หมู่ที่ ๗ บ้านท่าบัวทอง	๘๘ ไร่ ๑ งาน
๙	หนองงูเห่า หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๓ ไร่ ๓ งาน ๕ ตารางวา
๑๐	หนองมน หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๔ ไร่ ๘ ตารางวา
๑๑	หนองต้นทอง หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๒ ไร่ ๓ งาน ๒ ตารางวา
๑๒	หนองบอน หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๘ ไร่ ๑ งาน ๙๐ ตารางวา
๑๓	หนองเต่า หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๓ ไร่ ๒ งาน ๒๓ ตารางวา
๑๔	หนองลาด หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งน้อย	๕ ไร่ ๓ งาน ๘๖ ตารางวา
๑๕	หนองผักบุงล้อม หมู่ที่ ๑ บ้านท่าโพธิ์	๒ ไร่ ๒ งาน ๕๒ ตารางวา

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีป่าไม้ ประมาณ ๑ ใน ๔ ของพื้นที่ทั้งหมด ลักษณะส่วนใหญ่ เป็นไม้ยืนต้นประเภทยางนา และไม้ผล เช่น มะม่วง ขนุน ลำไย เป็นต้น

๘.๓ ภูเขา

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่มีพื้นที่ที่เป็นภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีบึงสนุ่นตั้งอยู่ซึ่งเป็นบึงขนาดใหญ่ของตำบล ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากบึงแห่งนี้มากมาย และพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่สาธารณะที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกันเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนบริเวณพื้นที่ตำบลทุ่งน้อยและพื้นที่ใกล้เคียง

๙. ด้านงบประมาณ ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

รายรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ งบประมาณการไว้ รวมทั้งสิ้น ๒๙,๔๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

รายรับ	รายรับจริง ปี ๒๕๖๔	ประมาณการ ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๖
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	๓๓,๒๑๑.๘๒	๔๒,๐๐๐.๐๐	๑๕๐,๐๐๐.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียมค่าปรับและใบอนุญาต	๒๗๔,๘๖๐.๗๐	๑๙๗,๒๐๐.๐๐	๒๘๙,๔๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๑๓๕,๒๔๕.๖๖	๒๒๑,๐๐๐.๐๐	๑๕๐,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๖๗,๔๕๐.๐๐	๒๐,๓๐๐.๐๐	๒๓,๖๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๑,๒๘๕.๐๐	๒,๐๐๐.๐๐	๒,๕๐๐.๐๐
รวมรายได้จัดเก็บเอง	๕๑๒,๐๕๓.๑๘	๔๘๒,๕๐๐.๐๐	๖๑๕,๕๐๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	๑๔,๒๔๑,๖๘๐.๔๗	๑๔,๑๔๓,๕๐๐.๐๐	๑๔,๖๘๔,๕๐๐.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔,๒๔๑,๖๘๐.๔๗	๑๔,๑๔๓,๕๐๐.๐๐	๑๔,๖๘๔,๕๐๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	๑๓,๙๒๗,๔๑๖.๗๑	๑๕,๓๗๔,๐๐๐.๐๐	๑๔,๑๐๐,๐๐๐.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓,๙๒๗,๔๑๖.๗๑	๑๕,๓๗๔,๐๐๐.๐๐	๑๔,๑๐๐,๐๐๐.๐๐
รวม	๒๘,๖๘๑,๑๕๐.๓๖	๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๙,๔๐๐,๐๐๐.๐๐

รายจ่ายจริงและประมาณการจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง	ประมาณการ	ประมาณการ
---------	-------------	-----------	-----------

	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบกลาง	๑๐,๐๔๘,๐๗๙.๕๗	๑๑,๓๗๒,๙๓๒.๐๐	๑๐,๙๐๓,๐๐๘.๐๐
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือนค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราว)	๗,๕๒๐,๕๔๖.๔๖	๑๐,๘๘๔,๔๖๘.๐๐	๑๑,๓๑๓,๒๑๐.๐๐
งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ และ หมวดค่าสาธารณูปโภค)	๕,๒๕๓,๙๒๕.๘๘	๖,๖๖๗,๘๐๐.๐๐	๖,๑๙๘,๒๘๒.๐๐
งบลงทุน (หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง)	๑๑๑,๔๖๐.๐๐	๒๖๔,๘๐๐.๐๐	๑๒๔,๕๐๐.๐๐
งบเงินอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	๔๑๕,๗๕๐.๐๐	๘๑๐,๐๐๐.๐๐	๘๖๑,๐๐๐.๐๐
รวมจ่ายจากงบประมาณ	๒๓,๓๙๙,๗๖๑.๙๑	๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๙,๔๐๐,๐๐๐.๐๐
งบกลาง	๑๐,๐๔๘,๐๗๙.๕๗	๑๑,๓๗๒,๙๓๒.๐๐	๑๐,๙๐๓,๐๐๘.๐๐

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

(๑) ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคม บางแห่งยังต้องปรับปรุง ซ่อมแซม และถนนยังเป็นลูกรัง มีฝุ่นคลุ้งทำให้เกิดมลภาวะต่อประชาชนที่สัญจรไป-มา

๒. การไฟฟ้าและแสงสว่าง ยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ทุกหลังคาเรือน ในบางจุดอุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดเสียหาย

๓. ระบบประปายังไม่สมบูรณ์ ในบางพื้นที่ปริมาณน้ำอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำในฤดูแล้ง ในการอุปโภค บริโภค และใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๕. รางและท่อระบายน้ำไม่มีถึงและต่อเนื่อง บางแห่งท่อระบายน้ำตันขึ้น ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวก เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม มีบางส่วนสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ถนนบางเส้นทาง เช่น ถนนสายคันคลองชลประทาน ซี ๔๐ ระหว่าง หมู่ที่ ๖ - หมู่ที่ ๗ ผ่านบริเวณหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จนถึงเขตติดต่อตำบลวัดขวาง สภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาที่บ เกิดมลภาวะทางอากาศ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร เพราะมีสถานที่ราชการตั้งอยู่ ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย วัดทุ่งน้อย วัดถรณ์น้อย และบ้านเรือน ที่พักอาศัยของประชาชน ที่อยู่บริเวณริมถนนลูกรัง ก็มีหลายหลังคาเรือน และเป็นเส้นทางที่ใช้สัญจรไป-มาของประชาชน และเด็กนักเรียนจำนวนมาก

๒. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย หมู่บ้านที่อยู่บริเวณชายขอบยังไม่มีระบบไฟฟ้า เพราะอยู่ห่างจากชุมชนมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนาและอีกกรณีคือ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนไฟฟ้าของประชาชนยังเป็นปัญหาและแก้ไขไม่ถูกต้อง โดยการลักลอบใช้ไฟฟ้าสาธารณะ จนเป็นเหตุให้ภาครัฐได้รับความเสียหายเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จึงต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจและเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ถูกต้อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้าน ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น ประชาชนหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๓ ตำบลทุ่งน้อย ระบบประปาหมู่บ้านยังผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีสาเหตุมาจากระบบที่ยังไม่สมบูรณ์ ขนาดของท่อส่งน้ำเล็ก และรั่วไหล ไม่มีแรงดันน้ำ ทำให้ประชาชนที่อยู่ปลายน้ำหรือมีลักษณะบ้านสูง ไม่ได้รับน้ำหรือรับได้

แต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และระบบประปาต้องใช้ไฟฟ้าในการผลิต แต่กระแสไฟฟ้าขาดความสมดุลกับระบบประปา จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหาร ขาดดุล และไม่เพียงพอ

๔. แหล่งน้ำธรรมชาติ เทศบาลตำบลห้วยน้ำขาดแคลนแหล่งน้ำในการกักเก็บเพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในช่วงฤดูแล้งขาดแหล่งน้ำในการดับเพลิง การลดปัญหาฝุ่นละอองบนท้องถนน การดูแลทัศนียภาพต่างๆ เช่น ต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดให้มีทางคมนาคมที่มีสภาพใช้งานได้ ทำให้การสัญจรไปมาสะดวกและปลอดภัย

๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ พร้อมติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. ก่อสร้างและขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เหมาะสมกับจำนวนของครัวเรือนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยน้ำได้อย่างเพียงพอทั่วถึงและครบทุกหลังคาเรือน

๔. ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสายและให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้ในกระบวนการ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้ได้คุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาด

- ขาดการสนับสนุนส่งเสริมการลดต้นทุนภาคการเกษตร เช่น การผลิตปุ๋ยจากธรรมชาติและนำมาใช้ในพื้นที่ของตนเอง หรือจำหน่ายเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย

- หน่วยงาน/องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของกลไกการตลาด ยังไม่มี หรือเทคนิคในการจำหน่ายสินค้าภาคการเกษตรให้ได้ราคาตามที่ต้องการ

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลห้วยน้ำ มีอาชีพหลัก คือการทำกสิกรรม ไม่ว่าจะเป็น การทำนา การทำสวน การทำไร่ หรือการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร เช่นการทำสวนมะนาว การปลูกข้าว เป็นต้น ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มเกษตรกร ที่ยังใช้สารเคมี ในการทำการเกษตร จนทำให้เกิดสารพิษตกค้าง และเกิดมลพิษ ทั้งทางดิน ทางน้ำ และทางอากาศ ฉะนั้น อาจารย์รวมกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆด้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงานและการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อจัดจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๒. ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่ายเพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกตริราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น

๓. เกษตรกรมีความต้องการด้านความรู้ความเข้าใจในการตั้งกลุ่มเกษตรกร การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ เพื่อการแข่งขันภาคการเกษตรและลดการเอาเปรียบจากกลุ่มพ่อค้าคนกลาง

(๓) ด้านสังคม

ปัญหา

๑. จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น แต่ขาดกิจกรรมสำหรับการส่งเสริมคุณภาพทางด้านจิตใจและสุขภาพร่างกาย

๒. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓. เด็กและเยาวชน ขาดความรัก ความห่วงใย ท้องถิ่นบ้านเกิด

๔. ปัญหาด้านยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง ยังมีอยู่

๕. ปัญหาการสงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๖. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขอนามัยที่ไม่ดี เนื่องจากปัญหาความยากจน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัยจากพิษ จึงทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีอายุยืนยาวเป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นแต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของเทศบาลฯ ส่วนใหญ่มีพื้นที่เป็นป่าหนาแน่น อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลฯ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ” ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานของผู้นำในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหา หรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงทำให้ยากแก่การแก้ไขและกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๔. จากปัญหาในข้อที่ ๓ มีสาเหตุมาจาก ในเขตเทศบาลฯ ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือกิจกรรมนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาในกลุ่มเสี่ยงในการติดตามเสด็จต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหายาเสพติดก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด จัดให้มีสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

(๔) ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

๑. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร อย่างจริงจัง

๒. ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานบางส่วนของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ยังไม่ยึดและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

๓. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

๔. การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลฯ
ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น
ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือ
การให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลา
ในการทำงาน ทำไร่ ทำสวน คือ ๐๔.๓๐ น. ถึงเวลา ๐๘.๓๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วม
ของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงาน
ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรในเทศบาลฯ บางส่วนไม่ยึดหลัก
ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจาก
ข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ของ
เทศบาลมีน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ รายได้ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นรายได้
ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อย เนื่องจากพื้นที่เทศบาลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่ง
เศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหาร
ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. เทศบาลตำบลทุ่งน้อยสามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อให้มีรายได้
เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพ
หรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. ประชาชนยังใช้สารเคมีในการป้องกันและลดปัญหาด้านผลผลิต จนทำให้เกิดมลพิษ และทำลาย
สิ่งแวดล้อม

๒. ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี
ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากการที่ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ
ที่ปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของอาคารบ้านเรือน ก้อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ
แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น คูคลองระบายน้ำสกปรก

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมี
ส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญ
ต่อชุมชน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลฯ มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก และการดูแล
ผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้
ระบบนิเวศน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของ

การอนุรักษ์ ป่ากัน และดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชาติจิตสำนึกในการคัดแยกก่อนนำมาทิ้ง

ความต้องการของประชาชน

1. ให้มีวิธีจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
2. รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของน้ำ
3. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การควบคุม การเลี้ยง หรือปล่อยสัตว์
5. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต ไม่ให้ใช้สารเคมี

(๖) ด้านสาธารณสุข

ปัญหา

1. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ชอบออกกำลังกาย และไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม
2. มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด
3. ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่เชื้อโรคติดต่อที่เกิดจากยุง การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์พาหะ

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อยไม่ชอบออกกำลังกาย ประกอบกับไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก เนื่องจากพื้นที่มีป่ารกและมีขนาดใหญ่ ทำให้การควบคุมดูแลยากลำบากและเยาวชนไม่มีกิจกรรมให้ทำในเวลาว่างจึงทำให้ปัญหาหายาเสพติดยังมีอยู่

ความต้องการของประชาชน

1. ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ทุกวัยอย่างทั่วถึงและจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม
2. จัดกิจกรรมให้มีการป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด
3. ควรมีการให้ความรู้กับประชาชน รณรงค์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

(๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

1. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนา ทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม
2. ขาดเงินทุนในการศึกษาเล่าเรียน
3. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ
4. ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ พื้นที่ ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีอาชีพเกษตรกรรม เมื่อราคาผลผลิตตกต่ำทำให้มีรายได้น้อย ไม่มีทุน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขาดแคลนแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

1. ส่งเสริมด้านศาสนาเพื่อให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จัดอบรมผู้นำด้านศาสนพิธี จัดทำเอกสารเผยแพร่ประวัติตำบล
2. ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๓. ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ

๔. ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนการดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

๕. ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆโดยให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดการคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรฐาน และความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นรากฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงอายุ
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างระบบความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕)

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็น ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีหลักการที่สำคัญ คือ

๑) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดบูรณาการ การพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลผสมผสาน มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาการให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึง

การสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ พื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)

๕) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว”

นโยบายรัฐบาล ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งยวดในการที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรฐานทางสังคมวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำแย่หรือประสอภัยร้าย มุ่งสืบคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สำนึก และความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑. ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียนโดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งจะจัดระเบียบพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเล

๒.๒. เร่งแก้ไขปัญหากการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ

๒.๔. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการ ดังนี้

๓.๑. ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน

๓.๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และการทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ

๓.๓. ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๓.๔. เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม

๓.๕. เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๖. จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗. แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกป่าสงวนโดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกป่า และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในการครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

๔.๑. จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๒. ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา ปรับปรุงและบูรณาการระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจนหรือด้อยโอกาส

๔.๓. ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔. พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๕. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน

๔.๖. พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

๔.๗. ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ

๔.๘. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย

๔.๙. สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล

๔.๑๐. ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพเพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน รัฐบาลจะวางรากฐานพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่การให้บริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชนโดยเน้นความทั่วถึง ความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑. วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ

๕.๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกการจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน

๕.๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเฝ้าระวังโรคระบาด

๕.๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการจราจรอันนำไปสู่การบาดเจ็บและเสียชีวิต

- ๕.๕. ส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ
- ๕.๖. ประสานการทำงานระหว่างทุกภาคส่วนในสังคม
- ๕.๗. พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ ดังนี้
- ๖.๑. ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังคงอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้
- ๖.๒. สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้จัดทำไว้
- ๖.๓. กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ
- ๖.๔. ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้เหมาะสมด้วยวิธีการต่างๆ
- ๖.๕. ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
- ๖.๖. ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย
- ๖.๗. ในระยะต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกัน
- ๖.๘. แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนทั้งที่ท่วมเป็นบริเวณกว้างและท่วมเฉพาะพื้นที่และปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล
- ๖.๙. ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่างๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท
- ๖.๑๐. ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บได้อย่างครบถ้วน
- ๖.๑๑. บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา
- ๖.๑๒. ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม
- ๖.๑๓. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจนและจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบ
- ๖.๑๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๖.๑๕. ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือการปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่างๆ
- ๖.๑๖. ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ
- ๖.๑๗. เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๑๘. ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง
๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศเตรียมการในเรื่องต่างๆให้พร้อม ดังนี้
- ๗.๑. เร่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ในภูมิภาคอาเซียนและขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๗.๒. พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่างๆที่เปิดเสรีมากขึ้น
- ๗.๓. พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ

- ๗.๔. เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือ
- ๗.๕. ต่อเชื่อมเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์จากฐานการผลิตในชุมชนสู่แหล่งแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าทั้งภายในประเทศและเชื่อมโยงกับอาเซียน เพื่อยกระดับ
- ๗.๖. พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายชายแดนและโครงการขยายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้า
๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและการบริการที่ทันสมัย
- ๘.๑. สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ
- ๘.๒. เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์
- ๘.๓. ปฏิรูประบบการให้สิ่งจูงใจ ระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการนำงานวิจัยและพัฒนาไปต่อยอดหรือใช้ประโยชน์
- ๘.๔. ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ
- ๘.๕. ปรับปรุงและจัดเตรียมให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านนวัตกรรม
๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดังนี้
- ๙.๑. ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
- ๙.๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน
- ๙.๓. ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดิน และแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐโดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้
- ๙.๔. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติ
- ๙.๕. เร่งจัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค
๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โต ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณและอำนาจตามตัวบทกฎหมาย ตลอดจนดุลพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้คุณ ให้โทษ ให้ความสะดวก หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตได้ การจัดอันดับความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือและความสะดวกหรือง่ายในการทำธุรกิจในประเทศไทยมาแล้วรัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้
- ๑๐.๑. ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น
- ๑๐.๒. ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก
- ๑๐.๓. ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการเชิงรุก
- ๑๐.๔. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ
- ๑๐.๕. ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต
- ๑๐.๖. ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ
- ๑๐.๗. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่างๆ

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในสังคมที่อารยะ การยึดหลักนิติธรรม ดังนี้
- ๑๑.๑. ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศ และกฎหมายอื่นๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ
- ๑๑.๒. เพิ่มศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๑๑.๓. ในระยะต่อไปจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ
- ๑๑.๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความรู้ทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีทุกขั้นตอนให้
- ๑๑.๕. ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
- ๑๑.๖. นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความซื่อสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักตนเองอยู่ได้โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่างๆ หรือกิเลส มีความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ความสัมพันธ์/สอดคล้องกับ THAILAND ๔.๐

ประเทศไทย ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ (ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์)

พัฒนาการประเทศไทย ๔.๐ หลายประเทศกำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ ๒๑ อาทิ สหรัฐอเมริกาพูดถึง A Nation of Makers อังกฤษกำลังผลักดันประเทศสู่ Design of Innovation จีนประกาศโมเดล Made in China ๒๐๒๕ ส่วนอินเดียกำลังขับเคลื่อน Made in India หรือเกาหลีใต้วางโมเดลเศรษฐกิจเป็น Creative Economy และมองมาในประเทศใกล้เคียงอย่างลาวยังประกาศโมเดลเศรษฐกิจเป็น Power of ASEAN

ประเทศไทย ๑.๐ ยุคทองของเกษตรกรรม เช่น ผลิตและขายพืชไร่ พืชสวน และการปศุสัตว์ เป็นต้น

ประเทศไทย ๒.๐ ยุคอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายเครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

ประเทศไทย ๓.๐ (ยุคปัจจุบัน) เป็นอุตสาหกรรมหนัก เช่นการผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

นับตั้งแต่ประเทศไทยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยนโยบายต่างๆ พบว่า มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงช่วงหลังจากปี ๒๕๔๐ พบว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓-๔ % ต่อปี เหตุผลสำคัญเพราะ

๑. ประเทศไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน

๒. ไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง

๓. แรงงานยังมีทักษะไม่ดีพอจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศไทยด้วยแนวความคิดประเทศไทย ๔.๐ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ คือ

๑. กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap)

๒. กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequity Trap)

๓. กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap)

ประเทศไทย ๔.๐ จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากที่กล่าวมาข้างต้นไปสู่ ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือ Value-Based Economy โดยมีฐานคิดหลัก คือ

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม

๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น ประเทศไทย ๔.๐ ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้การช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Start Ups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

๕. กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ประเทศไทย ๔.๐

ประเทศไทย ๔.๐ ถือเป็นการพัฒนาเครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines Of Growth) ด้วยการเปลี่ยนแปลง ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือความหลากหลายเชิงชีวภาพ และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม ให้เป็นความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาแล้ว ต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food ,Agriculture & Bio-Tech) อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) เป็นต้น

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health ,Wellness & Bio-Med) อาทิ เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Medtech) สปา (Spa) เป็นต้น

๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices , Robotics & Mechatronics) อาทิ เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) เป็นต้น

๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital ,IOT ,Artificial Intelligence & Embedded Technology) อาทิ เทคโนโลยีการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IOT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Market Place) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative ,Culture & High Value Services) อาทิ เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) เป็นต้น

๓ กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

๑) Productive Growth Engine เป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์สมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้นโดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับรากฐานในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม โดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักรวมถึงการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

ทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน ประเทศไทย ๔.๐ ถือเป็นการปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนจากต่างประเทศ มีการลงทุนวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจ ให้ประเทศไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศ นำเอาเทคโนโลยีต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง

โดยสรุป ประเทศไทย ๔.๐

กระบวนทัศน์การพัฒนาประเทศไทยได้แนวคิด ประเทศไทย ๔.๐ เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็น การวางรากฐานการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาล เป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการ วิจัยและพัฒนา ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆกัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้ แนวคิดประชารัฐ ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในประเทศและ ระดับโลก

หากยังคงยึดความคิดเดิมๆปัญหาของการหลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลางจะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้เลย ดังจะเห็นได้จากตัวเลขทางเศรษฐกิจตลอด ๕๐ ปีที่ผ่านมา เราในฐานะต้นทุนทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญของประเทศ มีความพร้อมแล้วหรือยังต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐

๑.๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่

➤ **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด** จังหวัดพิจิตรอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดนครสวรรค์ กำแพงเพชร อุทัยธานี และพิจิตร สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ตอนล่างที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์/เป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

- **วิสัยทัศน์ (Vision)** “เป็นศูนย์กลางธุรกิจข้าว สินค้าเกษตรปลอดภัย การท่องเที่ยว ธรรมชาติ และวัฒนธรรมล้ำค่าระดับประเทศ”
- **เป้าหมาย (Goal)**
 ๑. ผลผลิตข้าวและสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย มีคุณภาพได้มาตรฐาน
 ๒. ผลผลิตภัณฑ์แปรรูปจากข้าวและสินค้าเกษตรที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม ผ่าน กระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานและสร้างมูลค่าเพิ่ม
 ๓. ธุรกิจข้าวและสินค้าเกษตรปลอดภัยมีช่องทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
 ๔. การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท่องเที่ยวเชิง เกษตร เป็นที่รู้จักยอมรับของนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ
- **ประเด็นยุทธศาสตร์**
 ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการผลิตข้าว และสินค้าเกษตรปลอดภัยที่ได้ มาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 ๒. ส่งเสริมการแปรรูป การตลาด และการกระจายสินค้าเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 ๓. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวตามมาตรฐานเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและ ชาวต่างประเทศ

➤ **แผนพัฒนาจังหวัด**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ การกำหนดตำแหน่ง ทางยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Provincial Strategic Positioning) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด เน้นตำแหน่งที่จังหวัดพิจิตรมีรายได้เติบโตสูงขึ้น มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ศูนย์กลางการผลิตสินค้า เกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เกษตรสร้างสรรค์และมินิวัดกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชนเข้มแข็ง ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้พร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และนานาชาติจากผลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดพิจิตร การวิเคราะห์

สภาวะแวดล้อม ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด พิจิตร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision) “เมืองเกษตรดี เมืองสิ่งแวดล้อมดี เมืองสังคมและคุณภาพชีวิตดี พร้อมสู่สากล”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. เสริมสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจของจังหวัดให้เติบโตอย่างมีค้ำจุนจากรากฐานของชุมชน การพึ่งตนเองในจังหวัดและการเชื่อมโยงกับกลุ่มจังหวัดและพัฒนาประเทศ

๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ มาตรฐานในระดับการส่งออกและการรองรับความมั่นคงทางอาหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคเกษตร และเกษตรกรให้มีศักยภาพการแข่งขันและพึ่งตนเองได้

๓. บริหารจัดการน้ำ ดิน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลกับการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาจังหวัด การรักษาระบบนิเวศ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืนรองรับการพัฒนาเป็นเมืองเกษตรคุณภาพ

๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ สังคมแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความสันติสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕. พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน ให้มีศักยภาพในการรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและการพัฒนาของประเทศ

๓. เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพิจิตรสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำที่เป็นโมเดลที่ประสบความสำเร็จของประเทศ ปัญหามูลค่าความเสียหายลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และค่าชดเชยจากภัยพิบัติทางธรรมชาติลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๒. ผลผลิตมวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตรเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นรากฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาคน ดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนในระดับจังหวัดเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าระดับดี ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง รายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดพิจิตรโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีส่วนร่วม ขจัดกาทุจริตคอร์รัปชัน ทุกส่วนราชการมีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ดัชนีความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารและการบริการของหน่วยงานของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำหลัก (บึงสีไฟ แม่น้ำยม นาน และพิจิตร) ให้มีความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ

๒. ปฏิรูปการบริหารจัดการน้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติเพื่อรองรับการเกษตร และการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์

๑. ยกระดับศักยภาพการแข่งขันของผลผลิตหลักทางการเกษตร สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสู่สากล ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย

๒. สร้างงาน อาชีพ รายได้แก่ชุมชน ประชาชนจากฐานการเกษตร ภูมิปัญญา และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งพาตนเองทางรายได้ที่ยั่งยืน

๓. สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับฐานราก ส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์จังหวัดให้มีคุณภาพที่แข่งขันได้

๔. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เชิงเกษตรเชิงสุขภาพ ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. พัฒนาระบบการคมนาคมโลจิสติกส์ ทางน้ำ ทางราง และโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงในพื้นที่กับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และความเป็นเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุขอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพตามช่วงวัย และการปฏิรูประบบการศึกษาทุกระดับเพื่อการสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

๒. เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบริการภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่

๒. พัฒนาคุณภาพบริการ บุคลากรภาครัฐและปรับระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓. เตรียมความพร้อมประชาชนสู่สากล เชื่อมโยงการพัฒนาจังหวัดกับอาเซียน และภูมิภาค

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร (ในฐานะหน่วยดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร) ได้จัดการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและเชิญประชาคมท้องถิ่น (โดยใช้สัดส่วนระดับจังหวัด) คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจิตร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตรทุกแห่ง กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระดับยุทธศาสตร์ ตลอดจนนำไปเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น สามารถบูรณาการกับแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

วิสัยทัศน์ “การเกษตรเป็นเลิศ ล้ำเลิศด้านสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมสู่สากล”

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรน้ำ และดิน อนุรักษ์ฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

เป้าประสงค์

จังหวัดพิจิตรมีดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตรคุณภาพ พื้นที่การเกษตรมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเสียหายจากภัยพิบัติธรรมชาติที่ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๓. จำนวนหมู่บ้านที่มีกลุ่มเกษตรกรจัดการดินและน้ำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ต่อปี
๔. จำนวนกลุ่มเกษตรกรที่ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ไม่น้อยกว่า ๓๐ กลุ่มต่อปี
๕. จำนวนพื้นที่การเกษตรที่ลดการใช้สารเคมี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำหลัก (บึงสีไฟ แม่น้ำยม น่าน และพิจิตร) ให้มีความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ

๒. ปฏิรูประบบการบริหารจัดการดิน น้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติเพื่อรองรับการเกษตรและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก สินค้าทางการเกษตรสามารถสร้างรายได้ให้กับจังหวัด สร้างงาน สร้างอาชีพ และรายได้แก่ชุมชน

๒. หมู่บ้านมีศักยภาพในการพึ่งตนเองสูงประชาชนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. อัตราการขยายตัว GDP ภาคเกษตร เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๒ ต่อปี
๒. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรของจังหวัด (ข้าว) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๔. จำนวนที่ลดลงของครุฑเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ต่อปี
๕. จำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๒๕ หมู่บ้านต่อปี
๖. จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ Start Up ไม่น้อยกว่า ๕ รายต่อปี
๗. จำนวนผู้ประกอบการ OTOP ที่ยกระดับเป็นผู้ประกอบการ SME ไม่น้อยกว่า ๕ ราย ต่อปี
๘. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๙. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าชม VDO Clip แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดที่เผยแพร่ใน Social Media ต่างๆเช่น Line , Youtube , Facebook เป็นต้น

กลยุทธ์

๑. ยกระดับศักยภาพการแข่งขันของผลผลิตทางการเกษตร สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสากลด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย

๒. สร้างงาน อาชีพ รายได้แก่ชุมชน ประชาชนจากฐานการเกษตร ภูมิปัญญาและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งพาตนเองทางรายได้อย่างยั่งยืน

๓. สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับฐานราก ส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของจังหวัดให้มีคุณภาพที่สามารถแข่งขันได้

๔. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และ ศาสนา วัฒนธรรม

๕. พัฒนาระบบการคมนาคมโลจิสติกส์ ทางน้ำ ทางราง และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเชื่อมโยงในพื้นที่จังหวัด กลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

ปัญหาสังคมของทุกจังหวัดในทุกด้านลดลงอย่างต่อเนื่องจนผ่านเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพดี มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
- จำนวนแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- จำนวนคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนา และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบ ๑๐๐%
- อัตราการลดลงของปัญหาอาชญากรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
- อัตราที่ลดลงของคดีอาชญากรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย และการปฏิรูประบบการศึกษาทุกระดับเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ
- เสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

เป้าประสงค์

- คุณภาพการบริการขององค์กรภาครัฐและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ประชาชน ชุมชน ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และจังหวัดพิจิตรมีความพร้อมในการเป็นเมืองที่ไปสู่สากล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- จำนวนหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้วยการสร้างดัชนีความสุขมวลรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี
- จำนวนส่วนราชการ หน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพสู่ชุมชน
- จำนวนสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรหลายภาษาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- พัฒนาบริการภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่
- พัฒนาคุณภาพบริการ บุคลากรภาครัฐและปรับระบบการบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพที่มีธรรมาภิบาล
- เตรียมความพร้อมประชาชนสู่สากล เชื่อมโยงการพัฒนาจังหวัดกับอาเซียนและภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตรพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและพัฒนาทักษะให้แก่ นักเรียนอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาทุกประเภทให้มี คุณภาพอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสร้างความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน ที่ทันสมัยอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

กลยุทธ์

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาให้แก่นักเรียน พัฒนาทักษะวิชาชีพเบื้องต้น ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
- การสร้างความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
- พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งงาม

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

๔.๑. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ “**ทุ่งน้อยตำบลน่าอยู่ เพื่อผู้พัฒนาธรรมประเพณี คุณภาพชีวิตดีทั่วหน้า มุ่งเน้นการศึกษา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**”

๔.๒. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้ง องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ

๒. การบริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม

๓. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ

เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลเอื้อต่อการพัฒนาการเกษตรคุณภาพ และมีระบบบริหารจัดการขยะในชุมชนที่ดี

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนที่มีการพัฒนาแหล่งน้ำให้อุดมสมบูรณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

๒. จำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำหลัก เช่น หนอง คลอง บึง และแม่น้ำพิจิตร ให้มีความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ

๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสู่สากลด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย

๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตามแนวทางการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการให้บริการ

๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก

เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน/หมู่บ้าน สร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการท่องเที่ยวในชุมชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรของตำบลทุ่งน้อย เช่น ข้าว ไข่ พืชผลทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. จำนวนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี

๓. จำนวนถนนมีการปรับปรุงซ่อมแซม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

๔. จำนวนการขุดลอกคูคลอง หนองบึง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. ยกระดับศักยภาพการแข่งขันของผลผลิตหลักทางการเกษตร

๒. สร้างงาน อาชีพ และรายได้แก่ชุมชน ประชาชนจากฐานการเกษตร ภูมิปัญญา และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งตนเองทางรายได้ที่ยั่งยืน

๓. สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับฐานราก ส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์จังหวัดให้มีคุณภาพที่แข่งขันได้

๔. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และศาสนาวัฒนธรรม

๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงพื้นที่กับจังหวัด กลุ่มจังหวัดและความเป็นเมือง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไก ชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๕. ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

เป้าประสงค์

ปัญหาสังคมของจังหวัดในทุกด้านลดลงอย่างต่อเนื่องจนผ่านเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมาย การพัฒนาของจังหวัด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้สูงอายุมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพดี มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างผลิตภาพเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนา และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบ ๑๐๐%

๕. อัตราการลดลงของปัญหาอาชญากรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี

๖. อัตราที่ลดลงของคดียาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย และการปฏิรูประบบการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

๒. เสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยด้วย กลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาบริการภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุก ของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกภารกิจงาน

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑. คุณภาพการบริการขององค์กรภาครัฐและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนสำนัก/กอง/งานที่ดำเนินการพัฒนาขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. จำนวนการพัฒนาฐานข้อมูลให้บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการ เชิงรุกของภารกิจเทศบาลทั่วทุกพื้นที่
๒. พัฒนาคุณภาพบริการ บุคลากรภาครัฐและปรับระบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีประสิทธิภาพที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลทุ่งน้อยพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการคุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนพัฒนาทักษะวิชาชีพเบื้องต้นทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
๔. การสร้างความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัย
๕. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (S=Strength)

๑. เป็นองค์กรที่ก่อตั้งมาจากท้องถิ่นโดยตรง คณะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานเป็นไปตามหลักประชาสังคม มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน จึงทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ทำให้เข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นเล็งเห็นความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐและเทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารงาน การปฏิบัติหน้าที่โดยดำเนินงานตามข้อกฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับ และยึดปฏิบัติอย่างชัดเจน

๒. ชุมชน/หมู่บ้าน เทศบาลฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงปัญหา และสาเหตุของปัญหาต่างๆในพื้นที่ สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและระบุความต้องการที่แท้จริง ของประชาชนเพื่อไปสู่การพัฒนาอย่างตรงจุดและทันต่อเหตุการณ์

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีการดำเนินชีวิตเรียบง่าย รักสงบ และมีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม และส่วนมากจะยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการพึ่งพาตนเอง

๔. เทศบาลฯมีการดำเนินการตามนโยบายที่เร่งด่วนเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

๕. เทศบาลฯให้ความร่วมมือ และสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงานราชการอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ จึงมีผลการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

๖. สภาพพื้นที่มีความสะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม

๗. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย มีศูนัรยรวมทางด้านจิตใจอย่างชัดเจน คือ วัดทุ่งน้อย ซึ่งมีท่านพระครูพิพัฒนัรธรรมโกศลเป็นเจ้าอาวาส เป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจ

๘. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนและมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการแบ่งมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามระเบียบกฎหมาย อย่างถูกต้อง รัดกุม

๙. การพัฒนาและการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เน้นประชาชนในพื้นที่เป็น ศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆกิจกรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาเป็น สำคัญ

๑๐. การบริหารจัดการน้ำและมีระบบชลประทานที่ดี ทำให้ภาคการเกษตรมีผลผลิตที่น่าพึงพอใจ

จุดอ่อน (W=Weakness)

๑. จำนวนบุคลากรและงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ มีน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ภารกิจ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๒. ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่แท้จริง ทันต่อสถานการณ์ และตัวชี้วัดที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนการพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการดำเนินงานยังไม่ได้มาตรฐาน เท่าที่ควร การประสานงานระหว่างหน่วยงานและภายนอกเทศบาลฯ ยังไม่ตีเท่าที่ควร ประชาชนบางส่วนไม่เห็น ความสำคัญในการมีส่วนร่วมการประชาคม

โอกาส (O=Opportunity)

๑. ผู้นำหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้ความสนใจและสนับสนุน การดำเนินงานด้านต่างๆ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุกครั้ง

๒. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่สามารถติดต่อได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่มีอุปสรรคในการเข้าถึงหรือการพัฒนา

๓. การกระจายอำนาจทำให้ท้องถิ่นพึ่งตัวเองได้ สามารถดำเนินงานตามสภาพปัญหาที่แท้จริง ของท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มกันของท้องถิ่น ทราบถึงสภาพปัญหาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยรัฐธรรมนูญให้ การรองรับสิทธิภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

อุปสรรค (T=Threat)

๑. ข้อยกเว้น ข้อยกขหมายและภารกิจบางอย่างไม่เอื้ออำนวย ขาดความชัดเจน มีความ ซ้ำซ้อนกันของอำนาจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ

๒. ขาดกลไกหรือเครื่องมือในระดับนโยบายและปฏิบัติในการบริหารแผนหรือนโยบาย ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

๓. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่เป็นไปตามประมาณการรายรับของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมส่งผลให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสภาพเศรษฐกิจในระดับประเทศ ส่งผลให้เศรษฐกิจระดับท้องถิ่นไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชาชน นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลทุ่งน้อยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๕) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐(๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๓))
- (๑๐) ให้และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))

(๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๓))

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

(๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไข้ปัญหาของเทศบาลตำบลทุกระดับได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาล

ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลทุ่งน้อยได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของประชาชน นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดพิจิตร แผนพัฒนาอำเภอโพทะเลและแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปโภค กรมสาธารณสุขการ
- (๒) การดูแลคุณภาพชีวิต
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒) ภารกิจรอง

- (๑) การพัฒนาการเมือง การบริหาร
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๓) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้เราทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑. S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒. W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑. O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒. T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริงๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งน้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาลมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงานมีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตมีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการมีภาระหนี้สินบุคลากรบางคนเล่นการเมืองในระบบการเมือง ทำให้งานในหน้าที่บกพร่องและทำให้วัฒนธรรมในองค์กรผิด
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้นมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานให้เทศบาลในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการมีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักท้องถิ่น ไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานให้เทศบาลในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนาว่าง มีปัญหาค่อนข้างมาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพออาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

<p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับ ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก เพราะมักจะกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ด้วยความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งน้อยดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งน้อยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ จากแผนอัตรากำลังเดิมได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑. โครงสร้าง

ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลทุ่งน้อยพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการ งานรัฐพิธีฯ <p>๑.๒. งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๓. งานบริการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการ งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๒. งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานสวัสดิการและสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก และเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๕. งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก และเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑. งานการเงินและบัญชี ๒.๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕. งานระเบียบการคลัง 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑. งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน ๒.๒. งานการจัดทำบัญชี ๒.๓. งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและ การพัฒนารายได้ ๒.๔. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑. งานวิศวกรรม ๓.๒. งานผังเมือง ๓.๓. งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕. งานสวนสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑. งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๒. งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓. งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล ๓.๔. งานผังเมือง ๓.๕. งานควบคุมอาคาร 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ๔.๑. งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔. งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๕. งานรักษาความสะอาด ๔.๖. งานการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ๔.๑. งานบริหารสาธารณสุข ๔.๒. งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๔. งานบริการรักษาความสะอาด ๔.๕. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๖. งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ๕.๑. งานแผนและโครงการ ๕.๒. งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๓. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๕.๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ๕.๑. งานบริหารการศึกษา ๕.๒. งานศาสนา บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น 	

<p>๕.๕. งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๕.๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๕. งานกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๖.๒ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการดำเนินงาน ๖.๔ งานตรวจสอบการบริหาร ๖.๕ งานตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด ๖.๖ งานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๖.๒ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการดำเนินงาน ๖.๔ งานตรวจสอบการบริหาร ๖.๕ งานตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด ๖.๖ งานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล											
หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป											
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม สำนักปลัดเทศบาล				๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองคลัง											
ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองคลัง				๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง											

ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป											
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองช่าง				๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทต.ทุ่งน้อย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ครู	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน											
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม หน่วยตรวจสอบภายใน				๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น				๒๖	๒๗	๒๗	๒๗	+๑	-	-	ว่าง ๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๕๖,๕๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๕๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๘๕,๕๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๒๖,๕๐๐	๒๐,๖๕๐	๖๕๕,๐๕๐	๖๗๐,๕๕๐	๖๙๑,๐๕๐	
สำนักปลัดเทศบาล																			
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๕๒,๗๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๕๐	๔๓๕,๗๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๕๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๕,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๖,๙๖๐	๗,๕๕๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๕๐	๑๙๖,๐๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๕,๘๒๐	๑๗๐,๙๕๐	๑๗๖,๙๕๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๑๐	นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๗,๒๘๐	๕๗๓,๙๖๐	๕๙๑,๕๘๐	
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๕๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๕๕๐	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๕๐	๘,๕๐๐	๑๙๙,๐๘๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๕๒๐	
กองช่าง																			
๑๕	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๕๐	๕๑๗,๕๖๐	
๑๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๐,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๑๒๐	๒๐๒,๙๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๑๙	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กอง สธ.)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๖๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ขง.	๑	๑	๔๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๔๕๖,๕๒๐	๖๖๐,๕๖๐	๔๗๕,๔๔๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๖๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งน้อย																			
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๐	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						
๒๔	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							กรมจัดสรร
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-							กรมจัดสรร
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๒๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
รวม			๒๖	๒๑	๗,๔๐๑,๘๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	๐	๐	๐	๒๔๓,๔๘๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๕๕,๖๐๐	๘,๐๘๗,๐๔๐	๘,๓๔๓,๗๒๐	๘,๕๙๙,๒๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๑๓,๐๕๖	๑,๒๕๑,๕๕๘	๑,๒๘๙,๘๙๒		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๓๐๐,๐๙๖	๙,๕๙๕,๒๗๘	๙,๘๘๙,๑๗๒		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๑๓	๒๙.๖๐	๒๙.๐๖		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๐,๘๗๐,๐๐๐.๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

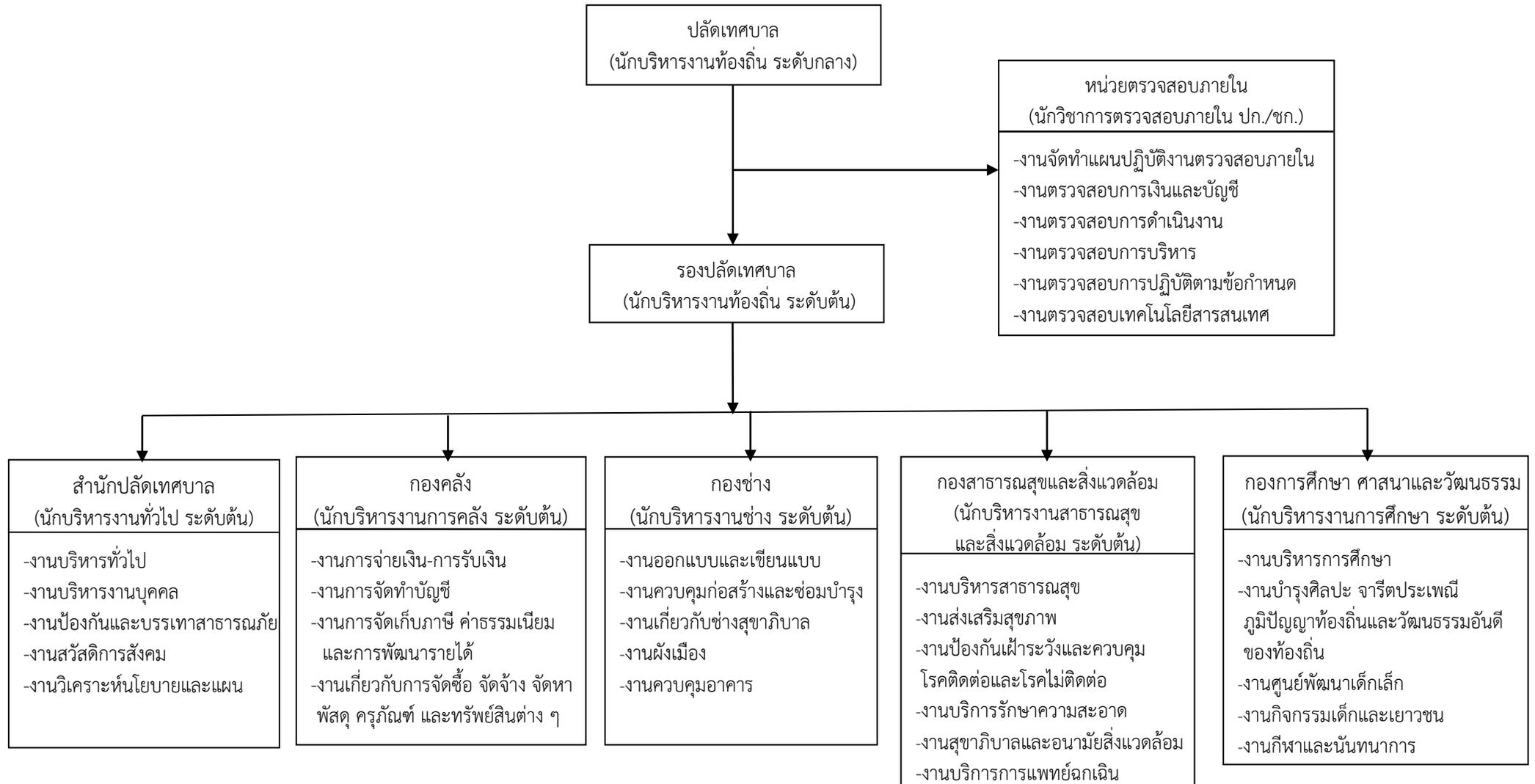
๓๒,๔๑๓,๕๐๐.๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

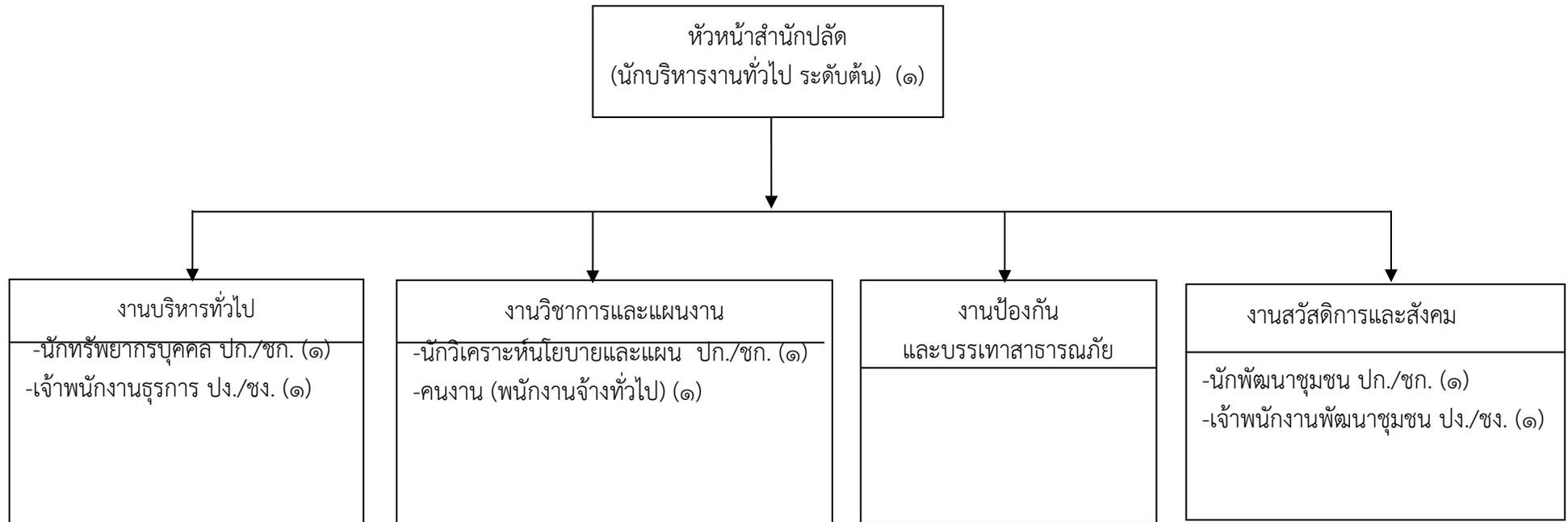
๓๔,๐๓๔,๑๗๕.๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย (เทศบาลประเภทสามัญ)



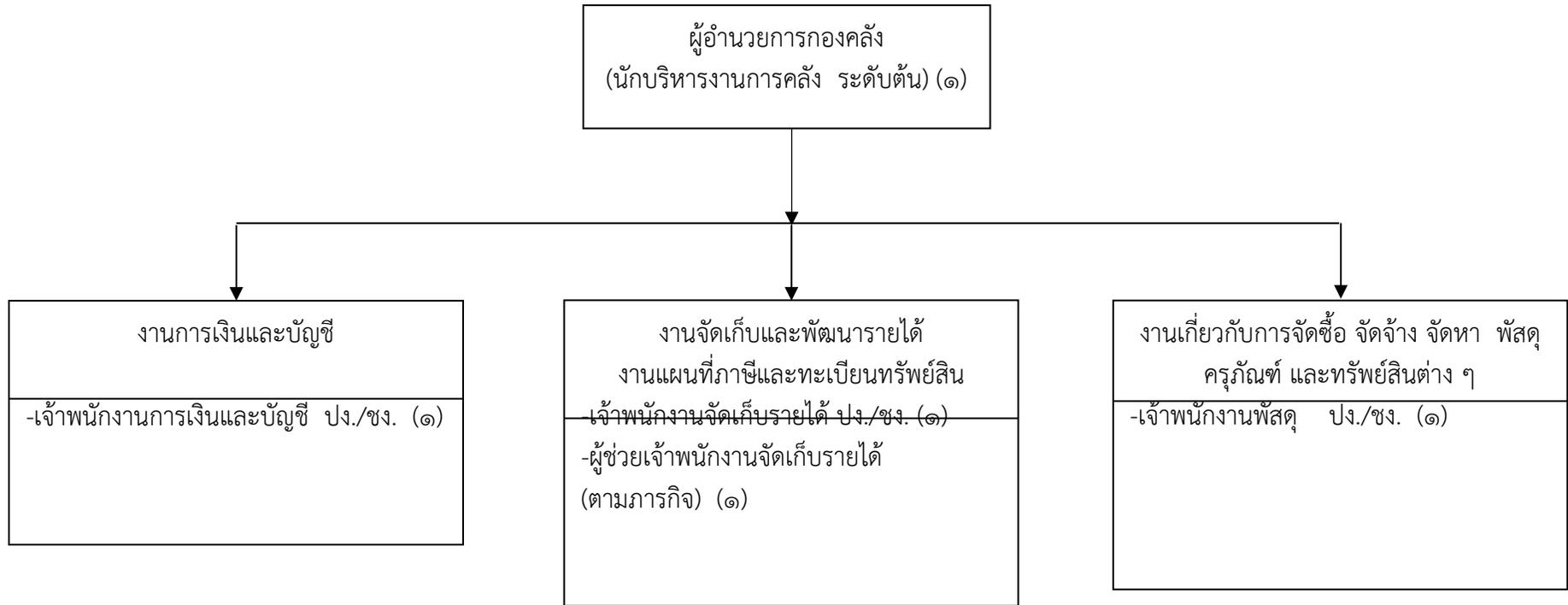
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน			๑			๒	๑			๒

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑

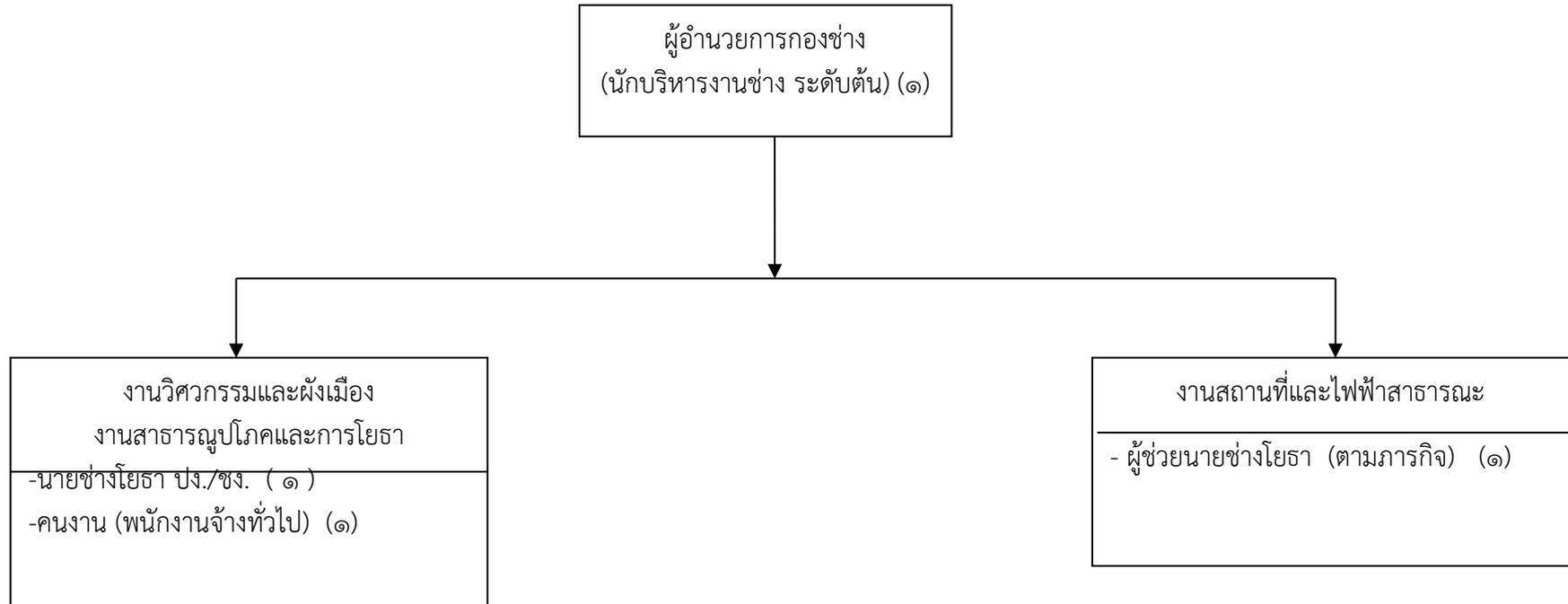
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน			๑						๑	๒

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

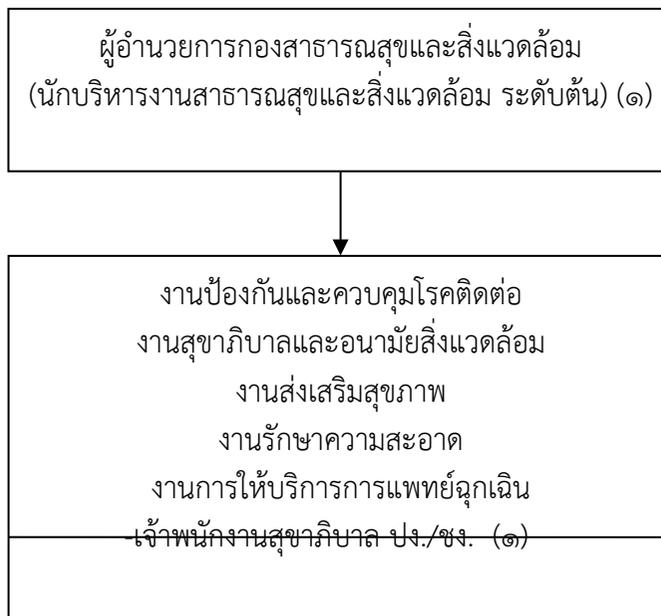
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน			๑						-	๑

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑

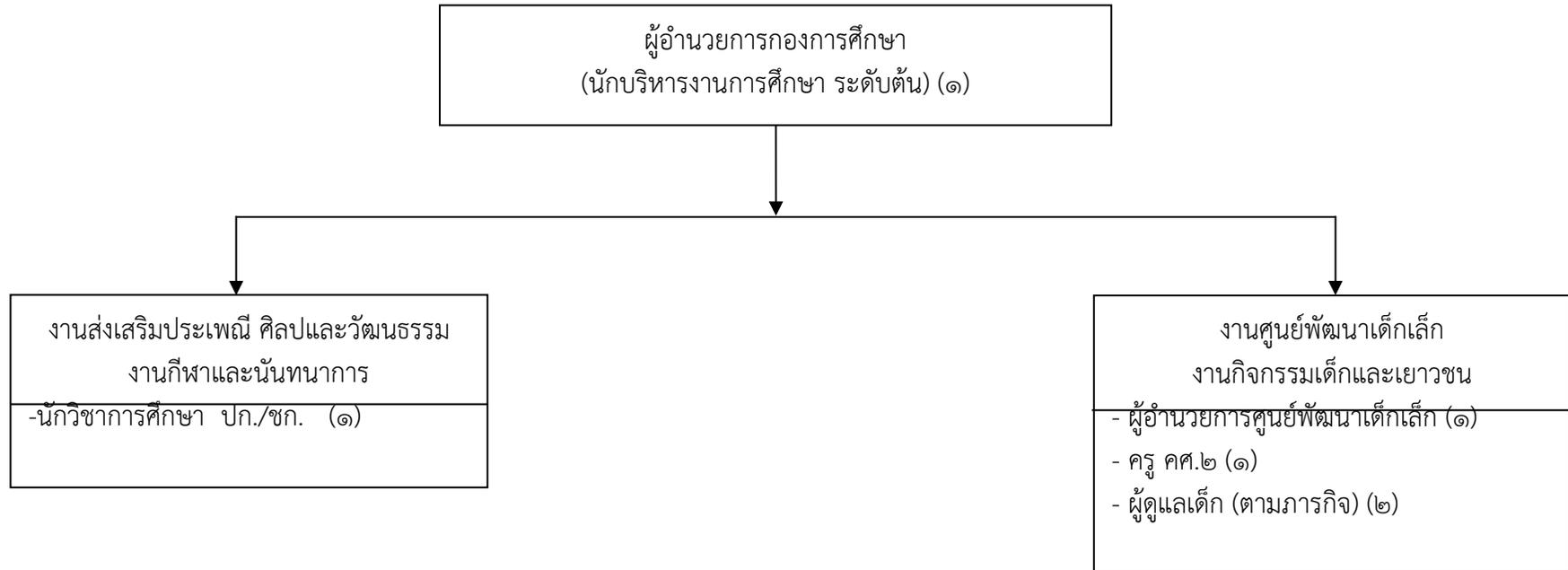
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน			๑						๑	

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

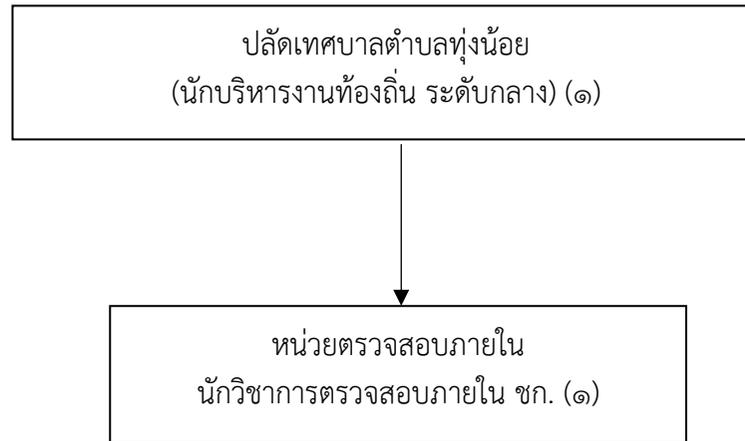
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	คศ.๒	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน			๒				๑	๑		-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	คศ.๒	อส.	ชง.	ปง.
จำนวน							๑			-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางพัลลภา โห้วประสิทธิ์	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕,๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นายพัสกร มารายท	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕,๙๓,๗๖๐ (๔๘,๗๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๓๕,๗๖๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓	จำเอกกังวาล แก้วประเสริฐ	ปริญญาโท (รป.ม.)	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔,๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๑๐,๙๖๐
๔	นางสาวสุพรรณษา มากพา	ปริญญาโท (รป.ม.)	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)			๓๐๕,๖๔๐
๕	นายอภิชา สมอไทย	ปริญญาโท (รป.ม.)	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			๓๙๖,๐๐๐
๖	นายมาโนชญ์ คุ้มเวช	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๓๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)			๔๒๒,๖๔๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสุชญา เกิดฤทธิ์	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔,๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕,๕๐,๖๐๐
๑๑	นางสาวรักกณา สากุล	ปวส. การบัญชี	๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)			๒๘๐,๔๔๐
๑๒			๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			ว่างเดิม
๑๓			๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๖-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			ว่างเดิม

พนักงานจ้าง

๑๔	นางสาวกวิสรา สุขทรง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน		๑๙๑,๔๐๐			๑๙๑,๔๐๐
----	---------------------	------	--	--------------------	--	--	--------------------	--	---------	--	--	---------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙			๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง	ต้น	๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		ว่างเดิม
				สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		(๓๒,๘๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)					
๒๐	จำลองเอกหญิงสายไหม โพธิกุล	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๓๖-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	๓๖-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	๔๓๓,๐๘๐			๔๓๓,๐๘๐
									(๓๖,๐๙๐x๑๒)			

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑			๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		ว่างเดิม
				(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)			(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)		(๓๒,๘๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๒	นางปริศนา คงแป้น	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๕,๒๘๐			๒๕๕,๒๘๐
									(๒๐,๑๒๐x๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งน้อย												
๒๓	กำหนดเพิ่ม						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๒๔	น.ส.ปรางค์ทิพย์ ศรีสนธิ์	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๘-๒-๒-๑๓๑๙๓	ครู	คศ.๒	๓๖-๒-๐๘-๒-๒-๑๓๑๙๓	ครู	คศ.๒	๓๕๐,๙๒๐	๕๒,๐๐๐		๓๕๒,๙๒๐
									(๒๘,๔๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		

พนักงานจ้าง

๒๕	นางสาวกันธิชา อาสว่าง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๕,๐๘๐		๒๔,๐๐๐	๑๗๘,๐๘๐
									(๑๐,๘๕๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวสุตา บัวทอง	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๕,๓๒๐		๒๔,๐๐๐	๑๖๙,๓๒๐
									(๑๐,๑๑๐x๑๒)			

หน่วยตรวจสอบภายใน

๒๗	นายจรัสพงษ์ ชาญณรงค์	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ	ปก.	๓๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ	ปก.	๑๙๕,๖๕๐			๑๙๕,๖๕๐
				ตรวจสอบภายใน			ตรวจสอบภายใน		(๑๖,๒๒๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้นโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว

เทศบาลตำบลทุ่งน้อยตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลทุ่งน้อย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลทุ่งน้อย เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบ

กับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อยในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งน้อย เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งน้อย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อยทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นําการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นําผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรู้ความสามารถตามที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน
ในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณี
ที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะ
ตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง
ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจ
ตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม
หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี
เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือ
การวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ
ตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและ
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึง ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่าง

มีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่ายุ่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กั้นหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักกรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักกรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลทุ่งน้อย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลทุ่งน้อย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลทุ่งน้อย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งน้อย
อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร