

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



เทศบาลเมืองตากใบ ตำบลเจ๊ะเห
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ ๑
- เป้าหมาย ๑

บทที่ ๒

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เทศบาลเมืองตากใบ ๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ ภายนอก ๔

บทที่ ๓

- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ๖
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ๖
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ ๗
- นโยบายด้านสวัสดิการ ๗

บทที่ ๔

- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๘

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองตากใบจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลเมืองตากใบ

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองตากใบ

ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๘ ประชาชนพึงพอใจในการบริการของพนักงาน

๓.๑.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองตากใบ

ระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานเทศบาล

๓.๒.๓ เทศบาลเมืองตากใบ เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลเมืองตากใบ

.....

วิสัยทัศน์ เทศบาลเมืองตากใบ

“ตากใบเมืองน่าอยู่ ประตูกการค้าชายแดน”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

ตากใบเมืองน่าอยู่

เมืองปลอดภัย : เมืองที่มีสถิติของอาชญากรรมและอุบัติเหตุต่ำ มีความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินปลอดภัยจากยาเสพติด ไฟไหม้ ภัยธรรมชาติ

เมืองสะอาด : จัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งปฏิกูลต่างๆได้เป็นอย่างดี ความเป็นระเบียบเอื้อต่อการอยู่อาศัย และดำรงชีวิต ใน ๔ ประเด็น คือ ขยะ/สิ่งปฏิกูล เหตุรำคาญ น้ำและมลพิษ

เมืองคุณภาพชีวิต : อยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี มีสิ่งจำเป็นและอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงโดยเน้น ๓ ประเด็นใหญ่ คือ สุขภาพ การศึกษา และเศรษฐกิจชุมชน

เมืองธรรมาภิบาล : ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม ใน ๖ ประเด็นหลัก คือ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า

เมืองวัฒนธรรม : มีเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ใน ๔ ประเด็น คือ ประวัติศาสตร์เมือง ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประตูการค้าชายแดน

เมืองเศรษฐกิจการค้าชายแดนประเทศไทย-มาเลเซีย

เป็นศูนย์กลางการค้าชายแดน สร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และสร้างความพึงพอใจให้แก่นักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

พันธกิจของเทศบาลเมืองตากใบ

๑. จัดให้มีและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพแก่ประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

- ๓. ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
 - ๔. ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว
 - ๕. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
 - ๗. ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการที่ดี
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก**
- ๑. ปัจจัยภายใน**

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑.ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ การประสานงาน :มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย</p> <p>๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย</p>	<p>๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด</p> <p>๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ</p>
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	มีการเผยแพร่ระเบียบกฎหมาย เป็นปัจจุบัน และมีตำแหน่งงานทางด้านกฎหมาย ที่ทำหน้าที่ในการให้ความรู้และให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย	การบังคับใช้เทศบัญญัติ : ประชาชนยังรับทราบน้อย และการบังคับใช้ยังไม่สามารถบังคับใช้ตามที่กำหนดในเทศบัญญัติ
๑. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม :ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงาน เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๓ อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน</p>
๔.ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๕.ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูลจปฐ. ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
๖.ด้านทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑.ด้านการเมือง	๑.๑ ผู้บริหาร : ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งและอิสระในการพัฒนาท้องถิ่น	๑.๑ ผู้นำชุมชน : ความไม่ต่อเนื่องของผู้นำชุมชน ๑.๒ การบริหารจัดการ : ยังคงมุ่งเน้นและยึดหลักระบบอุปถัมภ์ ในการบริหารงาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : มีกลุ่มอาชีพและองค์กรประชาชนหลากหลาย สามารถจัดตั้งเป็นเครือข่ายทางสังคม	๒.๑ ความรู้ : ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการผลิตและแปรรูป ๒.๒ สภาพเศรษฐกิจโดยรวม : สภาพเศรษฐกิจในครัวเรือนไม่เพียงพอ ทำให้อพยพแรงงานออกนอกพื้นที่
๓. ด้านสังคม	๓.๑ สังคม : ประชาชนรักความสงบ อยู่อย่างเอื้ออาทร และพอเพียง ๓.๒ วัฒนธรรม : มีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย	๓.๑ ระบบสารสนเทศ : ไม่มีระบบสารสนเทศที่เข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึง
๔.ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕.ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลเมืองตากใบ

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กร คาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองตากใบ ปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองตากใบ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลเมืองตากใบ
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

เทศบาลเมืองตากใบ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|---------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ | เป็น | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีเมืองตากใบรับทราบเพื่อพิจารณา
