



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลเหมืองจี้
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๕๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเหมืองจี้	๕๔
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างเทศบาล	๕๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลเหมืองจี้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้ เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเหมืองจี้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองจี้ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงาน นี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

ประวัติและความเป็นมาของตำบลเหมืองจี้

ตำบลเหมืองจี้ แต่เดิมนั้นมีผู้สูงอายุเล่าต่อกันมาว่าแต่ก่อนนั้นพื้นที่ตำบลเหมืองจี้มีสภาพเป็นป่าไม้ และมีต้นไม้ชนิดหนึ่งชื่อว่า “ต้นจี้” และต่อมามีเจ้านายฝ่ายเหนืออพยพเดินทางมาตั้งรกรากถิ่นฐานอยู่บริเวณป่าจี้ พร้อมทั้งชาวบ้านช่วยกันบุกเบิกป่าจี้เป็นที่อยู่อาศัยและทำมาหากินบริเวณนี้ ประกอบกับไม่มีแม่น้ำลำธารไหลผ่าน จึงได้ช่วยกันขุดคลองขึ้น ซึ่งคนภาคเหนือเรียกว่า “น้ำเหมือง” โดยได้ขุดผ่านป่าจี้เพื่อนำมาใช้ในการเกษตร จึงได้เรียกชื่อหมู่บ้านว่าเหมืองจี้ และใช้เป็นชื่อตำบลมาจนทุกวันนี้

ที่ตั้ง (แสดงที่ตั้งและระยะห่างจากอำเภอ)

ที่ทำการเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙๙ หมู่ที่ ๑๒ บ้านเซตวัน ตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองลำพูน ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองลำพูน ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และมีระยะห่างจากตัวจังหวัดลำพูน ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลเหมืองจี้ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบที่ใช้ในการเกษตร และบางส่วนของพื้นที่เป็นภูเขาและป่าไม้

ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลเหมืองจี้ มีลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๓๐ องศาเซลเซียส

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- * มีแม่น้ำ จำนวน ๑ แห่ง คือ แม่น้ำแม่ทา
- * มีลำเหมือง จำนวน ๕ แห่ง
 - ลำเหมืองไจ้หนองอึ่ง
 - ลำเหมืองป่าคะยอม
 - ลำเหมืองแม่เจ้าเฟือ
 - ลำเหมืองดอยครั่ง
 - ลำเหมืองแป้น

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- * อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๑ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำดิบ
- * สระเก็บน้ำสาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง คือ สระเก็บน้ำบ้านกู่เส้าและสระเก็บน้ำเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา

แหล่งน้ำใต้ดิน

แหล่งน้ำบริเวณใต้ดิน ได้จาก

ระบบประปาบาดาล จำนวน ๙ แห่ง

- ๗ -

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้จาก

บ่อบาดาลสาธารณะ จำนวน ๙ แห่ง

อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๑ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำดิบ

สระเก็บน้ำสาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง คือ สระเก็บน้ำบ้านกู่เส้าและสระเก็บน้ำเฉลิม-

พระเกียรติ ๘๔ พรรษา

หนองน้ำสาธารณะแม่ทาหลงบ้านฝิ่งหมื่น (บ้านเหล่าทาหลง)

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

เป็นที่ราบที่ใช้ในการเกษตร และบางส่วนของพื้นที่เป็นภูเขาและป่าไม้

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขต เทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขต เทศบาลตำบลทาชุมเงิน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตเทศบาลตำบลม่วงน้อย อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ ๓๔.๖ ตารางกิโลเมตร

จำนวนหมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านเหมืองจี้หลวง
หมู่ที่ ๒	บ้านกู่เส้า
หมู่ที่ ๓	บ้านปงชัย
หมู่ที่ ๔	บ้านฝายแป้น
หมู่ที่ ๕	บ้านห้วยส้ม
หมู่ที่ ๖	บ้านป่าตอง
หมู่ที่ ๗	บ้านฝิ่งหมื่น
หมู่ที่ ๘	บ้านเหมืองจี้ใหม่
หมู่ที่ ๙	บ้านหมูเป็ง
หมู่ที่ ๑๐	บ้านป่าตัน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านป่าตอง - หนองจาง
หมู่ที่ ๑๒	บ้านเซตวัน
หมู่ที่ ๑๓	บ้านป่าตองหลวง
หมู่ที่ ๑๔	บ้านป่าห้า

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองจี้ ทั้งเขตเทศบาล เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๔ บ้านฝายแป้น
- หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยส้ม
- หมู่ที่ ๖ บ้านป่าตึง
- หมู่ที่ ๗ บ้านฝั่งหมิ่น
- หมู่ที่ ๘ บ้านหมูเป็ง
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านเซตวัน
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านป่าตองหลวง-บ้านก้าม
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านป่าห้า

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบไปด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านเหมืองจี้หลวง
- หมู่ที่ ๒ บ้านกู่เส้า
- หมู่ที่ ๓ บ้านปงชัย
- หมู่ที่ ๘ บ้านเหมืองจี้ใหม่
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านป่าตัน
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านป่าตอง-หนองจาง

๓. ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๘,๘๓๙ คน แยกเป็น

- * ชาย ๔,๑๙๓ คน
- * หญิง ๔,๖๔๖ คน
- * จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๓,๘๑๕ ครัวเรือน

ที่มา: ข้อมูลประชากร (แหล่งข้อมูล : อำเภอเมืองลำพูน ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙)

ตารางจำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลเหมืองจี้ แยกเป็นรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร			
			ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
๑	บ้านเหมืองจี้หลวง	๒.๘๘	๕๑๘	๕๖๗	๑,๐๘๕	๔๔๖
๒	บ้านกู่เส้า	๓.๔๗	๓๑๒	๓๓๑	๖๔๓	๒๗๔
๓	บ้านปงชัย	๑.๑๒	๒๑๙	๒๕๐	๔๖๙	๑๘๖
๔	บ้านฝายแป้น	๑.๗๒	๒๙๔	๓๑๐	๖๐๔	๓๓๔
๕	บ้านห้วยส้ม	๓.๙๓	๒๘๐	๒๙๙	๕๗๙	๒๗๓
๖	บ้านป่าตึง	๒.๕๓	๒๖๖	๒๖๒	๕๒๘	๒๒๑
๗	บ้านฝั่งหมิ่น	๒.๖๑	๒๕๔	๓๐๕	๕๕๙	๑๙๕

๘	บ้านเหมืองจี้ใหม่	๑.๙๓	๔๓๙	๕๒๙	๙๖๘	๔๓๕
---	-------------------	------	-----	-----	-----	-----

- ๙ -

๙	บ้านหมูเป็ง	๑.๕๗	๓๑๒	๓๕๗	๖๖๙	๓๑๖
๑๐	บ้านป่าตัน	๓.๑๒	๔๐๓	๕๐๙	๙๑๒	๓๔๓
๑๑	บ้านป่าตอง-หนองจาง	๑.๙๕	๑๗๐	๒๐๒	๓๗๒	๑๕๘
๑๒	บ้านเซตวัน	๒.๘๐	๓๓๙	๓๓๑	๖๗๐	๓๑๘
๑๓	บ้านป่าตองหลวง	๒.๗๒	๒๑๓	๒๐๐	๔๑๓	๑๖๗
๑๔	บ้านป่าห้า	๒.๒๕	๑๗๔	๑๙๔	๓๖๘	๑๔๙
รวม		๓๔.๖๐	๔,๑๙๓	๔,๖๔๖	๘,๘๓๙	๓,๘๑๕

ที่มา: ข้อมูลประชากร (แหล่งข้อมูล : อำเภอเมืองลำพูน ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙)

๔. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝิ่งหมื่น
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเหมืองจี้
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกู่เส้า
- * โรงเรียนในเขตพื้นที่จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่
 ๑. โรงเรียนชุมชนบ้านเหมืองจี้
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๒. โรงเรียนวัดต้นโชค
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๓. โรงเรียนวัดกู่เส้า
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๔. โรงเรียนบ้านป่าตองเซตวัน
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๕. โรงเรียนบ้านห้วยส้ม
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓
 ๖. โรงเรียนลำพูนพัฒนา
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ๑ เป็นต้นไป
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์ จำนวน ๑๓ แห่ง ได้แก่
 - วัดเหมืองจี้หลวง หมู่ที่ ๑
 - วัดกู่เรือง หมู่ที่ ๒
 - วัดปางชัย หมู่ที่ ๓
 - วัดต้นโชค หมู่ที่ ๔
 - วัดดอยกุศล หมู่ที่ ๕

- วัดป่าตึง หมู่ที่ ๖
- ๑๐ -

- วัดดอยแต หมู่ที่ ๗
- วัดเหมืองจี้ใหม่ หมู่ที่ ๘
- วัดหมูเป็ง หมู่ที่ ๙
- วัดป่าตันเจริญธรรม หมู่ที่ ๑๐
- วัดป่าตอง หมู่ที่ ๑๑
- วัดหนองจาง หมู่ที่ ๑๑
- วัดเขตวัน หมู่ที่ ๑๒

การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน จำนวน ๒ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลเหมืองจี้
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านป่าห้า

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจภูธรเหมืองจี้ จำนวน ๑ แห่ง
- ป้อมตำรวจ จำนวน ๑ แห่ง
- ป้อมยาม อปพร. จำนวน ๑ แห่ง

มวลชนจัดตั้ง

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๒๓๐ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๒๖๗ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

- มีทางหลวงแผ่นดินผ่าน คือ ถนนสายอ้อมเมือง - ป่าซาง
- มีทางหลวงจังหวัดผ่าน คือ ถนนสายท่าจักร - แม่ทา
- มีถนนภายในหมู่บ้านเต็มพื้นที่ จำนวน ๑๕๓ สาย

การไฟฟ้า และประปา

มีไฟฟ้าน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

รายได้ประชากร

ประชากรตำบลเหมืองจี้ มีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี จำนวน ๕๓,๑๗๔ บาท รายได้ภาคเกษตรเฉลี่ยต่อคนต่อปี จำนวน ๓๐,๕๐๐ บาท

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ซึ่งมีพื้นที่ทำการเกษตรอยู่ร้อยละ ๓๗.๖๔ ของพื้นที่ทั้งหมด หรือประมาณ ๗,๘๑๔ ไร่ ส่วนมาก ปลูกข้าว ปลูกลำไย และเลี้ยงสัตว์ อาชีพรองลงมาคือด้าน ค้าขาย

-๑๑-

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙
 วัด ๑๓ แห่ง
 สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง
- ผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ ๑

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีวันสงกรานต์ เดือน เมษายน
- ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีโสสานกรรม ประมาณเดือน พฤศจิกายน, ธันวาคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำ เครื่องจักรสารใช้สำหรับในครัวเรือน

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาเหนือ (อุ้งกำแพง) และพูดภาษาของ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน เช่น ไม้หินอ่อน ตุ๊กตาปูนปั้น ,งานแกะสลัก, งานทอจักรสานผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำใต้ดิน น้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำท่า

ป่าไม้ ในเขตเทศบาลมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าไม้เต็งรัง

ภูเขา ในเขตเทศบาลมีพื้นที่บางส่วนเป็นภูเขา

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่ราบสำหรับ ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ เเพาะปลูก ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้

น้ำในการเกษตรก็ต้องรอดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถ หาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อ ชุมชนมากขึ้น ขยะก็เพิ่มขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและ

เป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการคัดแยกขยะ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่สาธารณะ

-๑๒-

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลหมู่บ้านบางแห่งยังเป็นถนนลูกรังและสะพานที่เชื่อมต่อส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก แคบ ชำรุดทำให้บริการคมนาคมและการขนส่งสินค้าลำบาก

๑.๒ ปัญหาเรื่องการบริการด้านสาธารณูปโภคยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ เช่น ไฟฟ้า ประปา

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ผลผลิตจากการเกษตรไม่แน่นอนเนื่องจากการเกษตรใช้ราคาเป็นตัวตัดสินการผลิตทำให้เกิดปัญหาาราคาส่งต่ำในแต่ละปีกระทบต่อรายได้ของเกษตรกร

๒.๒ แรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกภาคเกษตรมากขึ้น ก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรและอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการทำเกษตรสูงขึ้นซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อภาคเกษตรในอนาคตได้

๒.๓ การขาดสินเชื่อทางเกษตรทำให้เกษตรกรขาดโอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการผลิต

๒.๔ สถาบันเกษตรกรในรูปแบบสหกรณ์การเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกรยังมีการรวมตัวกันหรือจัดตั้งขึ้นน้อย การพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลผลิตการตลาดยังไม่เข้มแข็ง

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ประชาชนไม่สนใจในการนำสมุนไพรมานำมาใช้ทดแทนยาแผนปัจจุบันมากเท่าที่ควร

๓.๒ ประชาชนยังขาดความรู้การปฏิบัติตนเพื่อรักษาสุขภาพอนามัย

๓.๓ การรณรงค์ป้องกันโรคระบาดต่างๆ ยังไม่เพียงพอ

๓.๔ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในการป้องกันตนเองจากโรคต่างๆ

๔. ปัญหาน้ำกินน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๑ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคบางส่วนยังไม่ได้คุณภาพ และยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ น้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้งมีปริมาณไม่เพียงพอทำให้ประชาชนต้องขุดเจาะบ่อบาดาลใช้เองมากขึ้น

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ การใช้สารเคมีจำนวนมากในการประกอบอาชีพการเกษตรทำให้สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์เสื่อมลง

๕.๒ ปัญหาในการลักลอบทิ้งขยะตามที่สาธารณะประโยชน์

๕.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาอื่นๆ

๖.๑. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดมีการระบาดในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

- ปัญหาการด้านครอบครัว เช่น การหย่าร้างสูงขึ้น, การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร, ปัญหาเด็กติดเกมออนไลน์, การติดยาเสพติด

๖.๒ ปัญหาสวัสดิการและนันทนาการไม่เพียงพอ

- ขาดการบริหารจัดการทางด้านนันทนาการที่ต่อเนื่อง
- การส่งเสริมในการจัดกิจกรรมในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนยังมีน้อย

- ๑๓ -

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดให้มี/บำรุงรักษา/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน สะพาน
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอ
- ๓) บำรุงรักษาและพัฒนาที่สาธารณะ
- ๔) ขุดลอกและเตรียมแหล่งน้ำใช้เพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- ๕) ปลุกจิตสำนึกในการดูแลรักษาแหล่งน้ำ
- ๖) พัฒนาจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค/ขยายท่อในการส่งน้ำเพื่อการบริโภคให้เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช
- ๒) ส่งเสริมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตรและอาชีพเสริม
- ๓) ส่งเสริม/ฝึกอบรมด้านการรวมกลุ่ม
- ๔) ประสานงานกับหน่วยงานที่มีแหล่งสินเชื่อ
- ๕) สนับสนุนตลาดสินค้าเกษตร
- ๖) ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ใหม่ตามที่ต้องการ

๓. ด้านสังคมคุณภาพชีวิต และความมั่นคง

- ๑) สนับสนุนการพัฒนา/ส่งเสริมการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๒) จัดสถานที่ /ซ่อมบำรุง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ
- ๔) ส่งเสริมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- ๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับและส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตำบล
- ๖) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุตระหนักถึงการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตำบล
- ๗) ส่งเสริม/จัดหามาตรการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่สมาชิกเทศบาล ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ๒) จัดหาสถานที่และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

- ๓) ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ
- ๔) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ปลูกฝังความเข้าใจในกระบวนการบทบาทหน้าที่ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

-๑๔-

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑) ส่งเสริมการปรับปรุงและใช้ทรัพยากรดินให้เกิดประโยชน์
- ๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับการฟื้นฟูและปรับสภาพรักษาหน้าดินอย่างถูกวิธี
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- ๔) พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุขและอนามัย

- ๑) ขยายการให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๒) ให้ความรู้แนะนำการรักษาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั่วไปเด็ก ผู้สูงอายุ สตรีมีครรภ์
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการและส่งเสริมโภชนาการในเด็กวัยเรียน
- ๔) ให้ความรู้/จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและดูแลรักษาโรคติดต่อและโรคอย่างต่อเนือง
- ๕) พัฒนาการกีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัย
- ๖) ให้ความรู้/ส่งเสริมการใช้พืชสมุนไพรเพื่อทดแทนการใช้ยาแผนปัจจุบัน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนการพัฒนา/ส่งเสริมการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๒) จัดการศึกษาก่อนประถมวัยทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน
- ๓) จัดสถานที่ /ห้องบํารุง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๔) จัดให้มีห้องสมุดประชาชนประจำตำบล
- ๕) จัดกิจกรรม/ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๖) สืบสานประเพณีวัฒนธรรมจารีตประเพณีที่ดีงาม
- ๗) ส่งเสริมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- ๘) ให้ความรู้เกี่ยวกับและส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เทศบาลตำบลเหมืองจี้ จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล จึงได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต
ศิลปวัฒนธรรมสืบสาน โครงสร้างพื้นฐานบริบูรณ์

พันธกิจหลักการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและเพื่อรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรม
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและยกระดับคุณภาพผลผลิต การลงทุน การจัดทำนายและส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการสนับสนุน การฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการเรียนรู้ยกระดับการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและจัดให้มีสนามกีฬาและลานกีฬาเพื่อส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการของประชาชนตำบลเหมืองจี้
- พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานและการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมและพัฒนาด้านบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรและประชาชนในตำบลเหมืองจี้

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว
๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

-๑๖-

๔. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา
๗. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
๘. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเหมืองจี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและรางระบายน้ำ
๒. การก่อสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาระบบประปา โรงกรองสนิมเหล็ก บ่อบาดาล และจัดซื้ออุปกรณ์ประปา
๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ซ่อมแซมไฟกิ่ง และขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๔. การปรับปรุง พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินที่สาธารณะในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน
๒. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
๓. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. อนุรักษ์ พิธีกรรม สืบสาน เผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมศาสนา ศิลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
๓. อนุรักษ์ สืบค้น และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุและสถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งพลังงานทดแทน
๓. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖
แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระบบในท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาในท้องถิ่น
๓. การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น
๔. การก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา ลานกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพ ประชาชน

๑. การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคแก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข
๓. การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
๔. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘
แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการบริหารงานในองค์กร
๒. การพัฒนา ICT เพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กรและการให้บริการประชาชน
๓. พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

- ๑.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายพื้นผิวจราจร ถนนสายหลักทุกสายในชุมชนให้อยู่ในสภาพดี
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง
- ๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซ่อมแซมถนน รางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค

- ๑.๔ จัดให้มีระบบแสงสว่างในที่สาธารณะอย่างทั่วถึงตามความเหมาะสมและปลอดภัยโดยสนับสนุนให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็ว ในการแก้ไขปัญหาไฟฟ้า ไฟกิ่งตามตรอก ถนน ในหมู่บ้านให้รวดเร็ว

-๑๘-

๒. ด้านการเกษตร

- ๒.๑ ส่งเสริม พัฒนาการเกษตรทุกรูปแบบ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ สวนลำไยสาธิต
๒.๒ สนับสนุน พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒.๓ ส่งเสริม สร้างถนน ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร เข้าสู่พื้นที่การเกษตรในเขตเทศบาล

๓. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๓.๑ ส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา ทุกภาคส่วนทุกองค์กร
๓.๒ สนับสนุนจัดตั้งศูนย์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบสานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

๔. ด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ

- ๔.๑ ส่งเสริม พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้ผลิตสินค้ากับความต้องการของตลาด
๔.๒ สนับสนุนจัดตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร โดยให้ผู้ซื้อมีโอกาสพบผู้ขาย
๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มเลี้ยงหมูหลุม กลุ่มเลี้ยงกบ กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มลำไยเนื้อสีทอง
๔.๔ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลให้พัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า กลุ่มจักสาน กลุ่มแกะสลักและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม สาธารณสุขและสวัสดิการชุมชน คุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การบริหารจัดการขยะโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนคัดแยกขยะโดยกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจโดยการแจกถุงขยะฟรี รมรงค์การคัดแยกขยะให้เป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้นทุกครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชนและมีความยั่งยืน
๕.๒ ส่งเสริมจัดบริการนำเศษอาหาร จากบ้านที่มีงานต่าง ๆ มาทำปุ๋ยน้ำชีวภาพ
๕.๓ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม สวัสดิการของทุกกลุ่มองค์กร เช่น กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. กลุ่มเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อและการพิการ ชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ พนักงานเทศบาลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๕.๔ สนับสนุนให้มีรถกู้ภัยเพิ่ม โดยแยกให้ชัดเจน รถรับส่งผู้ป่วยและรถรับส่งผู้เสียชีวิต
๕.๕ ส่งเสริม ประสานงาน จัดหารถสูบล้างถังเก็บน้ำสำหรับเทศบาลตำบลเหมืองจี้โดยประสานงานกับองค์กรอื่นให้มีส่วนร่วมเป็นไปอย่างรวดเร็วและราคาถูก
๕.๖ สนับสนุน ติดตั้งกล้องวงจรปิด (cctv) บริเวณทางแยก ทางร่วมสำคัญ ทั่วทั้งเขตเทศบาล
๕.๗ สนับสนุน ให้บริการ ช่วยเหลือกิจกรรมงานสาธารณะกุศลต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

๖. ด้านการศึกษา

- ๖.๑ ส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนแก่ทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย

๖.๒ สนับสนุน พัฒนากิจกรรม ทักษะการเรียนรู้ เทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ จัดหลักสูตรส่งเสริมอบรมสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อใช้สนทนาในชีวิตประจำวันฟรี เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาไทใหญ่ ภาษาพม่า เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(AEC)

๖.๓ ส่งเสริมพัฒนาศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพทุก ๆ ด้าน

-๑๙-

๗. ด้านการท่องเที่ยว

๗.๑ ส่งเสริม การสร้างแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Eco-Tourism&Home stay) เพื่อสร้างรายได้ในท้องถิ่น

๗.๒ สนับสนุนจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงเศรษฐกิจและอนุรักษ์ โดยเกษตรกรชาวสวนลำไยพบผู้ซื้อ นักท่องเที่ยวช่วงเทศกาลเข้าพรรษา นักท่องเที่ยวมีโอกาสเก็บลำไยจากต้นและซื้อขายในราคายุติธรรม

๘. ด้านพัฒนาการเมือง การปกครองและบริหารท้องถิ่น

๘.๑ บริหารท้องถิ่นด้วยหลักธรรม พรหมวิหาร ๔ โปร่งใส มีส่วนร่วม ตรวจสอบได้

๘.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๘.๓ ประสานองค์กรภายนอก เพื่อผลักดันโครงการ งบประมาณ พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรม

๘.๔ พัฒนาเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มี

มาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๘.๕ ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนหมู่บ้านเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘.๖ พัฒนาการทำงานฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาลตำบลเหมืองจี้ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ประชาธิปไตยในระดับชุมชนหมู่บ้าน

๘.๗ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนหมู่บ้านสนับสนุนให้มีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ

๘.๘ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการชุมชนหมู่บ้าน ประชาชนในชุมชนหมู่บ้านและเทศบาลทำงานอย่างสมานฉันท์ ไม่แตกแยก เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับชุมชนหมู่บ้านให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๘.๙ สนับสนุนและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

* การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเส้นทางการคมนาคมสายหลักที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัดข้างเคียง
๒. มีแหล่งพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ กระเทียม หอมแดง ลำไย
๓. มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักผลไม้ในพื้นที่

-๒๐-

๔. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมและมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา
๕. มีแผนพัฒนาท้องถิ่น มีระบบการจัดการบริหารที่เป็นอิสระภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มีการจัดวางระบบควบคุมภายในขององค์กร และส่วนงานในองค์กร
๖. ได้กำหนดอัตรากำลังในการดำเนินงาน มีการแบ่งงานในหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๗. ที่ดินตำบลเหมืองจี้เป็นที่ราบที่ใช้ในการเกษตร และบางส่วนของพื้นที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เหมาะแก่การลงทุนทางด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนและอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เส้นทางการคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ในช่วงหน้าแล้งมีปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๓. มีการใช้สารเคมีในพื้นที่ทำการเกษตร
๔. ผลผลิตทางการเกษตรขาดการบริหารจัดการทางด้านตลาด
๕. แรงงานในพื้นที่ขาดทักษะฝีมือในการทำงานตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
๖. การดำเนินการตามแผนมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ
๗. การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของคณะผู้บริหารแต่ละคณะ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น
๕. การส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดให้มีอินเทอร์เน็ตตำบลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและเป็นแหล่งความรู้
๖. มีการสนับสนุนของหน่วยงานสาธารณสุขในการป้องกันโรค

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ และในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. แรงงานต่างด้าวที่อพยพมาในท้องถิ่น ส่งผลให้วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นรวมถึงวิถี

ชีวิตของคนเปลี่ยนไป

๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

-๒๑-

๔. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาโรคเอดส์

๕. ผลกระทบจากการเปิดตลาดเสรีทางการค้า (FTA) และการค้า (WTO) ของจีน ส่งผลกระทบต่อพืชเศรษฐกิจโดยเฉพาะหอมแดงและกระเทียม

๖. มีการขยายตัวของ การปลูกลำไยไปหลายจังหวัด ทำให้มีคู่แข่งทางการค้ามากขึ้น

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

- ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของตำบลเหมืองจี้สภาพปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาของหมู่บ้าน/ชุมชน

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๑.โครงสร้างพื้นฐาน	-มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและตำบลอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง	- เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๒.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-เป็นตำบลที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร -มีทรัพยากรป่าไม้ที่เป็นแหล่งอาหารสำหรับราษฎร	-ขาดระบบการบริหารจัดการ/การจัดสรรน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงในฤดูแล้ง -จิตสำนึกของประชาชนในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -มีปัญหาพื้นที่ทำกิน เนื่องจากมีพื้นที่ทางการเกษตรน้อยและน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๓.ด้านเศรษฐกิจ	-เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ กระเทียม หอมแดงและลำไย -มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้ในพื้นที่ -ประชากรมีความสามารถในการประกอบอาชีพทางการเกษตรมา	- ผลผลิตกระเทียม หอมแดงและลำไยขาดการบริหารจัดการทางการตลาด - ไม่มีการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ผลิตเพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองราคาผลผลิต -ประชาชนทำการเกษตรโดยการพึ่งพาสารเคมีมากเกินไปเป็นการเน้นทำผลผลิตและ

	<p>ชำนาญ</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน -มีการจัดทำอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน 	<p>ไม่คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> -ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผลผลิตแบบยั่งยืน
<p>๔.ด้านสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และ การศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> -มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา -มีความสามารถด้านหัตถกรรมแกะสลัก -เป็นตำบลที่มีประเพณีวัฒนธรรมที่โดดเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> -คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยสนใจและไม่สืบสานประเพณีวัฒนธรรม -ประชาชนขาดโอกาสในการรับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ
ปัจจัยภายนอก	โอกาส(Opportunity)	ข้อจำกัด(Threat)
๑.นโยบายของรัฐ	<p>-นโยบายเศรษฐกิจกระจายรายได้ที่เป็นธรรม ปรับโครงสร้างภาษีอากรทั้งระบบ มีนโยบายสร้างรายได้จากการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น ๒ เท่าตัวในเวลา ๕ ปี ผลักดันไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าอาหาร มีนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ส่วนนโยบายโครงสร้างพื้นฐาน จะพัฒนาระบบขนส่ง ประปา ไฟฟ้าให้กระจายไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงเพียงพอ</p>	
๒.ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> -ผลผลิตลำไยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับมากสามารถสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรและขยายตลาดมากขึ้น -มีตลาดในภูมิภาคอื่นๆและต่างประเทศ -โอกาสในการปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีใหม่ -เส้นทางคมนาคมที่สะดวกเป็นโอกาสในการขนส่งผลผลิตและส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> -ผลิตภัณฑ์สารเคมี ปุ๋ยบำรุงพืชมีราคาสูง -มีการขยายเขตพื้นที่การปลูกลำไยในหลายๆพื้นที่ของจังหวัดทำให้มีคู่แข่งทางการค้า -ผลกระทบจากการใช้สารเคมีมากทำให้ผลผลิตไม่มีคุณภาพ
๓.ด้านการสาธารณสุขและการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> -มีการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศของภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดให้มีโครงการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> -ปัญหาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ -มีประชาชนวัยสูงอายุมากซึ่งเป็นข้อจำกัดด้านการพัฒนา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองจี้จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้ ภารกิจหลัก มีดังนี้

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๔. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๕. จัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๖. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. จัดให้มีและบำรุงที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บป่วย
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๙. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๐. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๑๑. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๒. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค
๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปการ
๑๕. การดูแลและควบคุมอาคารและการก่อสร้างอาคาร
๑๖. การจัดให้มีและควบคุมดูแลตลาด
๑๗. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสุสานหรือฌาปนสถาน
๑๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
๑๙. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาทุกระดับ
๒๐. การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๑. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา
๒๒. การควบคุมป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๒๔. การจัดให้มีตลอดจนส่งเสริมการสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๒๕. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุน การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒๖. การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง ตลอดจนให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้เครื่องมือในการดับเพลิงเบื้องต้น
๒๗. การสนับสนุนและส่งเสริมโครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการต่อต้านยาเสพติดทุกชนิด
๒๘. การสนับสนุนและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒๙. การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ สำหรับการประกอบอาชีพของราษฎร

- ๒๔ -

๓๐. การสนับสนุนการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓๑. การสนับสนุนและส่งเสริมการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓๒. การส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ทางภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เยาวชน เพื่อเป็นการอนุรักษ์ และสืบทอดต่อไป
๓๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการบริหารงานแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
๓๔. การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจจริง

๑. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. การสังคมสงเคราะห์
๔. การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. ส่งเสริมการกีฬา
๖. ควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๗. การผังเมือง
๘. การจัดทำและควบคุมให้มีระบบการผังเมือง
๙. การจัดการและควบคุมดูแลที่อยู่อาศัยของราษฎร
๑๐. การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๑๑. การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สำหรับการเฝ้าระวังสาธารณภัยในเขตเทศบาล
๑๒. การสนับสนุนเทศบาลนิชย์และส่งเสริมการลงทุนภายในเขตเทศบาล
๑๓. การควบคุมดูแลการเลี้ยงสัตว์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองจี้ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลข้างเคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมกรอบอัตรากำลัง
๑	ทต. เหมืองจี้	๖	๕๙,๐๑๐,๘๐๐.-	๒๒	๑	๙	๓๒
๒	ทต. ดั่นธง	๗	๖๓,๐๐๐,๐๐๐.-	๔๘	๒	๙	๕๙
๓	ทต. เวียงยอง	๕	๕๒,๒๘๘,๙๘๐.-	๓๓	๓	๑๒	๔๘
๔	ทต. บ้านแป้น	๗	๕๘,๐๐๐,๐๐๐.-	๕๔	๔	๓	๖๑
๕	ทต. ริมปิง	๗	๕๕,๓๔๔,๙๘๐.-	๓๒	๙	๑๔	๕๕

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)</p> <p>๒.สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานประชาสัมพันธ์ <p>๒.๒ ฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกฎหมายและคดี- งานเกษตร <p>๓. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)</p>	<p>๑. ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)</p> <p>๒.สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานประชาสัมพันธ์ <p>๒.๒ ฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกฎหมายและคดี- งานเกษตร <p>๓. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)</p>	

<p>๓.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) - งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๓.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) - งานการเงินและบัญชี</p>	
---	---	--

- ๒๗ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔. กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๕. กองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย</p>	<p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔. กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๕. กองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	
---	---	--

-๒๘ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ <p>๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข บริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม <p>๘. ฝ่ายตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ <p>๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข บริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม <p>๘. ฝ่ายตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่เทศบาลตำบลเหมืองจี้ กำหนดภารกิจในด้านต่าง ๆ และกำหนดตำแหน่งบุคลากร ผู้รับผิดชอบงาน ดังนี้

๘.๒.๑ ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๘.๒.๒ **สำนักปลัดเทศบาล** เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. นิติกร
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน
๖. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน
๗. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๒ คน
๘. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน

๑. นักจัดการงานทั่วไป ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน

๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ๑ คน
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ คน

๑. คนงานทั่วไป ๘ คน

๘.๒.๓ **กองคลัง** เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
๕. นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ คน
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน

๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๑ คน

-๓๐ -

๘.๒.๔ กองช่าง เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๔. นายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
๕. นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน

๑. คนงานทั่วไป ๑ คน

๘.๒.๕ กองการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ คน
๔. ครู จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ คน

๘.๒.๖ กองสวัสดิการสังคม เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๓. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ คน

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน

๑. คนงานทั่วไป ๑ คน

๘.๒.๗ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจำเป็นต้องใช้บุคลากร ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

๓. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ คน

๔. เจ้าหน้าที่งานธุรการ จำนวน ๑ คน

๘.๒.๘ ฝ่ายตรวจสอบภายใน จำเป็นต้องกำหนดบุคลากร ได้แก่

๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน

-๓๗ -

หมายเหตุ

(๑) รายจ่ายจริง

(๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๒๐%

(๖) คิดจาก (๔)+(๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

ประมาณการปี ๒๕๖๑ คือ ๖๑,๙๖๑,๓๔๐

ประมาณการปี ๒๕๖๒ คือ ๖๕,๐๕๙,๔๐๗

ประมาณการปี ๒๕๖๓ คือ ๖๘,๓๑๒,๓๗๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเหมืองจี้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเหมืองจี้ต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเหมืองจี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เทศบาลเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเหมืองจี้ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเหมืองจี้ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ

-๕๓-

ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเหมืองจี้เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ประกอบด้วย

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

๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลเหมืองจี้เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๔) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

-๕๕-

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลเหมืองจี้

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ได้ดำเนินการประกาศกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานและลูกจ้างในสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนโดยทั่วไป ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

- พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
- พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย สิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในบรรดาผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชน

- พึงบริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ กริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน เมื่อเรื่องใดไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่นั้นต่อไป

- ฟังประพจน์ใดให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ฟังละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวินัยที่
วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับ
ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
