



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลเหมืองจี้  
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

งานการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมีใช้รู้เพียงงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเหมืองจี้ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลเหมืองจี้

## ส่วนที่ ๑

### สภาพทั่วไปและข้อมูล พื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่

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

##### สำนักงานเทศบาลตำบลเหมืองจี้ (ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดกลาง)

เลขที่ ๓๙๙ หมู่ที่ ๑๒ บ้านเซตวัน ตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน รหัสไปรษณีย์ ๕๑๐๐๐

- โทรศัพท์ ๐๕๓-๐๐๓๔๔๒

- โทรสาร ๐๕๓-๐๐๓๐๔๓

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลเหมืองจี้ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบที่ใช้ในการเกษตร และบางส่วนของพื้นที่เป็นภูเขาและป่าไม้

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลเหมืองจี้ มีลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๓๐ องศาเซลเซียส

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๐% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๕ %

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแม่น้ำ จำนวน ๑ แห่ง คือ แม่น้ำแม่ทา

มีลำเหมืองหลัก จำนวน ๓ แห่ง คือ

- ลำเหมืองดอยแต
- ลำเหมืองดอยครั่ง
- ลำเหมืองแป้น

มีลำเหมืองสาขา จำนวน ๙ แห่ง

- ลำเหมืองแม่เจ้าเสือ
- ลำเหมืองป่าคะยอม
- ลำเหมืองสัน
- ลำเหมืองค่า
- ลำเหมืองปิ่น
- ลำเหมืองแอน
- ลำเหมืองทองกวาวดอกเหลือง
- ลำเหมืองเหล่า
- ลำเหมืองปง

มีลำห้วย จำนวน ๑ แห่ง คือ ลำห้วยขุนละ

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นอ่างเก็บน้ำ จำนวน ๑ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำดิบ

สระเก็บน้ำสาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง

- สระเก็บน้ำบ้านกู่เส้า
- หนองน้ำแม่ทาหลวงบ้านฝั่งหมิ่น

แหล่งน้ำใต้ดิน

- แหล่งน้ำบริเวณ ได้จากระบบประปาบาดาล จำนวน ๙ แห่ง
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้จากบ่อบาดาลสาธารณะ จำนวน ๙ แห่ง

## ๑.๕ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

เป็นที่ราบที่ใช้ในการเกษตร และบางส่วนของพื้นที่เป็นภูเขาและป่าไม้

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน โดยประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี และเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

### ๒.๑ เขตการปกครอง

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

อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับเขต เทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
- ทิศใต้ ติดต่อกับเขต เทศบาลตำบลทวมเงินอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

- ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามและเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขต เทศบาลตำบลม่วงน้อย อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

### วิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จัดทำขึ้นโดยมีคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ข้าราชการจากหน่วยงานต่างๆ และประชาชนที่อยู่ในเขตปกครองของเทศบาลตำบลเหมืองจี้มาร่วมแสดงความคิดเห็น และพิจารณา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดตามลำดับความสำคัญกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในลักษณะการใช้ถ้อยคำที่สอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้ “ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต ศิลปวัฒนธรรมสืบสาน โครงสร้างพื้นฐานบูรณรม”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ในช่วง ๔ ปี

หลังจากได้กำหนดวิสัยทัศน์แล้ว จึงได้นำกรอบวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาต่างๆดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตร และการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ความยั่งยืนในอาชีพ และรายได้ให้ประชาชนโดยใช้ฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน
๓. เพื่อให้ทุกคนมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ
๔. เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และป้องกันการทุจริต บุคลากรมีคุณภาพ และให้บริการตรงตามความต้องการของประชาชน

### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการจัดผังเมืองรวม
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
๓. พัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชนและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
๕. พัฒนาคุณภาพให้บริการสุขภาพทั้งระบบ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

๗. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๘. พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
๙. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

### เป้าประสงค์

๑. ได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานสะดวกและรวดเร็ว
๒. มีสังคมที่น่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. การบริหารจัดการจากภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
๓. การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

## การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อประเมินศักยภาพ ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ตลอดจนจนผลกระทบ ที่เกิดขึ้นได้ มีดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร/ผู้นำ สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต สังคม สาธารณสุข การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลักสำคัญ
๒. มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
๓. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
๔. บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๕. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้
๖. มีการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้กับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบในพื้นที่อย่างทั่วถึง
๗. มีการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๘. มีภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของประเพณีวัฒนธรรมและการขับร้อง
๙. มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายอย่างเหมาะสม
๑๐. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาของผู้ดูแลเด็ก

๑๑. มีรูปแบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๒. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเข้าร่วมกับบุคลากร และประชาชนในพื้นที่ได้ดีและเป็นกันเอง
๑๓. มีหน่วยงานในเครือข่ายร่วมสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดทำขึ้น
๑๔. มีการจัดระบบการบริหารที่ชัดเจนภายในหน่วยงาน โดยการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ
๑๕. มีความโปร่งใสในการบริหารงาน / ตรวจสอบได้
๑๖. สถานที่ตั้งองค์กร มีพื้นที่กว้างขวาง และสามารถสะดวกต่อการติดต่อของประชาชน
๑๗. ในพื้นที่มีทรัพยากรป่าไม้ ที่สมบูรณ์
๑๘. เป็นแหล่งเกษตรกรรม ในการเพาะปลูกลำไย
๑๙. ในพื้นที่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี คงไว้
๒๐. มีผู้นำชุมชนที่เอาใจใส่ประชากรในเขตรับผิดชอบ และเป็นตัวแทนประสานงานให้แก่องค์กร

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. งบประมาณในการบริหารการจัดและการพัฒนามีอยู่จำกัด
๒. เครื่องมือ อุปกรณ์ และพาหนะ ยังมีใช้อย่างจำนวนจำกัด และยังขาดความทันสมัยในด้านเทคโนโลยี
๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ
๕. ประชาชนบางส่วนได้รับการศึกษาไม่ถึงเกณฑ์
๖. ไม่มีระบบการเตือนภัยและเฝ้าระวังทางธรรมชาติทำให้ไม่สามารถเตรียมพร้อมการเคลื่อนย้าย อพยพ
๗. ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม แสดงความคิดเห็นด้านการเมืองการปกครองและการบริหารหรือการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะกลุ่ม

### โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นชุมชนเกษตรกร และการเพาะเลี้ยงสัตว์ ที่สามารถขยายตัวได้เพิ่มขึ้น
๒. พื้นที่มีระยะทางไม่ห่างจาก นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ทำให้มีโอกาสสร้างแรงจูงใจแก่นักลงทุนให้มาลงทุนในพื้นที่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมทางการเกษตร
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนาทุกรูปแบบ
๔. มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

### อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณขององค์กร มีแนวโน้มเท่าเดิม หรืออาจลดลง เพราะขึ้นอยู่กับ นโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคสมัย
๒. การจัดสรรงบประมาณของส่วนกลาง ไม่ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาขององค์กร
๓. มีการอพยพของแรงงานต่างด้าวและจากภูมิภาคอื่น เข้ามาในพื้นที่

๔. การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
๕. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาอาชีพ
๖. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกของการตลาด
๗. ภัยธรรมชาติ มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากร

### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ในพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองจี้

จากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว ก็จะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบของ TWS Matrix เพื่อจะนำมาเป็นยุทธศาสตร์ ขององค์กรต่อไป

#### ๑. กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

- ๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
- ๑.๒ การพัฒนาโครงการพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด
- ๑.๓ พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เพื่อการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ เพื่อการบริโภคและการ ขยายตัวของตลาดทางการเกษตร
- ๑.๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชน
- ๑.๕ อนุรักษ์วิถีชีวิตและภูมิปัญญาชาวบ้าน ให้คงเดิม และส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และ วัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเทคโนโลยีของประชาชน
- ๑.๗ การจัดระบบการบริหารราชการตามแบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### ๒. กลยุทธ์เชิงป้องกัน และแนวทางการพัฒนา (ST Strategy)

- ๒.๑ ออกหน่วยเชิงรับ และเชิงรุก ในการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานด้านสาธารณสุข
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเทคโนโลยีของประชาชน
- ๒.๓ จัดแนวทางการฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๔ จัดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน/ชุมชน
- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของบุคคลในพื้นที่

#### ๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

- ๓.๑ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๒ การบริหารจัดการพื้นที่ : ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระเบียบสังคม และ การพัฒนาความร่วมมือ สร้างความเข้มแข็งชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ให้เหมาะสมกับงานที่ ทำ



๓.๔ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขต ไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

#### ๔. กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

การจัดทำแผนชุมชน โดยการทำประชาคมหมู่บ้าน เพื่อระดมความคิดเห็นของประชาชน ในการเสนอความต้องการ และปัญหาต่างๆ เพื่อที่จะให้บุคลากร ได้นำไปจัดทำเป็นแผนพัฒนารายปีต่อไป

#### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังสำนัก/กองต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ดังนั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๘. เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน
๙. เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๓. บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๔. เทศบาลสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรยังไม่มากพอ
๕. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๖. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

## โอกาส (Opportunities)

๑. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. การปรับโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้การบริหารต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๕. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

## อุปสรรค (Threat)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๒. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๓. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคคลน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจ
๔. ส่วนราชการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
๕. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### **การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน**

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของบุคลากร โดยจัดประเภทลักษณะงาน จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### **การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้**

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบความต้องการใช้กำลังคนมากกว่า หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

### **การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง**

ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมุติฐานที่ว่าหากผลงาน

ที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกำลัคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลเหมืองจี้ จึงวิเคราะห์ค่างานของแต่ละกอง/สำนัก ได้ดังนี้

สำนักปลัด วิเคราะห์ค่างานได้ ๒๕.๔๑ อัตรา และอัตรากำลัในแผนอัตรากำลัที่มีเพื่อรองรับภารกิจ และภารงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
นิติกร	จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา

กองคลัง วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๐.๕๘ อัตรา และอัตรากำลัในแผนอัตรากำลัที่มีเพื่อรองรับภารกิจ และภารงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๐.๑๒ อัตรา และอัตรากำลัในแผนอัตรากำลัที่มีเพื่อรองรับภารกิจ และภารงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง)หัวหน้าฝ่ายการโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
นายช่างโยธา	จำนวน ๒ อัตรา
นายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา

คนงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม วิเคราะห์ค่างานได้ ๗.๓๕ อัตรา และอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังที่มี  
เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	จำนวน ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๒ อัตรา
คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ค่างานได้ ๗.๙ อัตรา และอัตรากำลังในแผน  
อัตรากำลังที่มีเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑ อัตรา
นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา

กองการศึกษา วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๑.๔๕ อัตรา และอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังที่มีเพื่อ  
รองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
ครู	จำนวน ๓ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๔ อัตรา