



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ของ
เทศบาลตำบลเจ้าปลั่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
- หลักการและเหตุผล	๒
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๓
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง	๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๔
- ศักยภาพด้านกำลังคนของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง	๔ - ๖
ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง	๗
- ประวัติความเป็นมา	๗
- ด้านกายภาพ	๗
- ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล	๗
- ด้านการเมือง/การปกครอง	๘
- ประชากร	๑๐
- สภาพทางสังคม	๑๑
- ระบบบริการพื้นฐาน	๑๑
- ระบบเศรษฐกิจ	๑๒
- ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	๑๓
- ทรัพยากรธรรมชาติ	๑๔
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	๑๖
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๘
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	๒๐
- แผนการพัฒนากุลากรเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๒๑ - ๒๔

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน”(Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่าง และสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลก และหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ และเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์ บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณา อย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับ ผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากร มนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบ ของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่ใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมาย ในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นต้นหรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการ จะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้น การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้น ในกรณีที่มีความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงออกจากรายงานภายหลังที่ได้รับการอบรม แล้วองค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้ เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา ถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการ หรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กรและงานใดผู้ปฏิบัติงานทางานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทางานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติและประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่ดีองค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลาเพิ่มขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้านงาน

บางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงาน มากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ขององค์กรโดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหา การจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรม แรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจ ดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กร อื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผล ตามความต้องการในการจ้างงาน

๗. ศักยภาพด้านกำลังคนของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

- จำนวนบุคลากร จำนวน ๙๕ คน

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังมีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลตลอดทั้งพนักงานจ้าง ดังนี้

โดยมี นายสมใจ พรพมยานนท์ ปลัดเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ซึ่งมีกองฝ่าย ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๒๗ คน
ข้าราชการ	๗ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๔ คน
ลูกจ้างเหมา	๑๑ คน
กองคลัง	จำนวน ๑๑ คน
ข้าราชการ	๔ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	- คน
ลูกจ้างเหมา	๒ คน
กองช่าง	จำนวน ๑๔ คน
ข้าราชการ	๓ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	- คน
ลูกจ้างเหมา	๘ คน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๒๘ คน
ข้าราชการ	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๘ คน
ลูกจ้างเหมา	๑๖ คน
กองการศึกษา	จำนวน ๑๔ คน
ข้าราชการ	๒ คน
ข้าราชการครู	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๔ คน
ลูกจ้างเหมา	๓ คน
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ คน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังมีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานเทศบาลที่จะรองรับบุคลากรและสนองต่อการให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยวบำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

“เจ๊ะบิลัง” เป็นตำบลเล็ก ๆ ทางทิศตะวันตกของเมืองสตูล ดินแดนแห่งตำนานเล่าขานอันยาวนานจากรุ่นสู่รุ่น สู่ลูกหลานจวบจนปัจจุบัน“เจ๊ะบิลัง” หรือ “กำปงเตอร์บิลัง” แต่อดีตแปลว่า “ท่านที่นำน้ำเกลือ” หรือ “นำเกรงขาม”

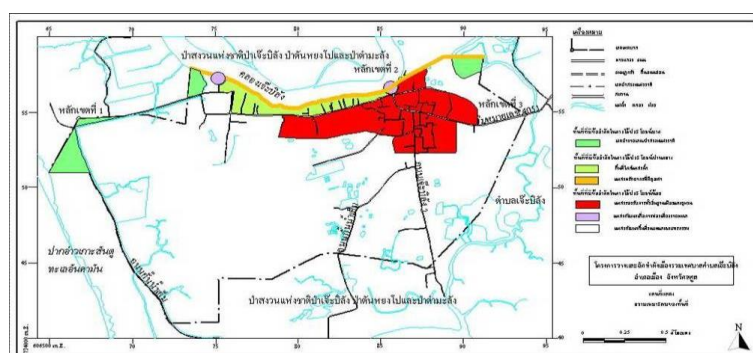
ตามตำนานเล่ากันว่า มีโจรสลัดกลุ่มหนึ่งได้นำเรือมาจอดที่หมู่บ้านแห่งนี้ และได้จับลูกสาวของผู้เฒ่าคนหนึ่งในหมู่บ้านไปลงเรือ บิดาของสาวคนนั้นจึงอ่อนวอนขอลูกสาวคืน แต่โจรสลัด ไม่ยอมคืนลูกสาวให้ ซึ่งสร้างความโกรธแค้นให้กับบิดาของเด็กสาวคนนั้นเป็นอย่างมาก จึงตรงเข้าลากเรือของโจรสลัดขึ้นบนฝั่งคนเดียว เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสร้างความตกตะลึงและหวาดกลัวแก่กลุ่มโจรสลัดเป็นอย่างยิ่งจึงยอมคืนลูกสาวให้ และกล่าวว่า “เจ๊ะนีเตอร์บิลัง” และตอนหลังเพี้ยนมาเป็น “เจ๊ะบิลัง” จนถึงทุกวันนี้

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๒ ตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๓ และยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดเล็ก อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสตูล ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๒.๗ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	คลองเจ๊ะบิลังและป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเจ๊ะบิลัง ป่าต้นหยงโป และป่าตำมะลัง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	บ้านฉลุง หมู่ที่ ๑ ตำบลเจ๊ะบิลัง คลองมะบอก ป่าสงวนแห่งชาติ และป่าเจ๊ะบิลัง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเจ๊ะบิลัง ป่าต้นหยงโป ป่าตำมะลังและคลองมะบอก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเจ๊ะบิลัง คลองเจ๊ะบิลัง ปากอ่าวเกาะฮันตู และทะเลอันดามัน



๑.๒ สภาพภูมิประเทศ

เป็นแบบมรสุมเขตร้อน มีฝนตกเกือบตลอดทั้งปี เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากมรสุมจากฝั่งตะวันออกเฉียงใต้ของมหาสมุทรอินเดีย และฝั่งตะวันตกจากทะเลอันดามัน แบ่งออกเป็น ๒ ฤดู คือ

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนธันวาคม เป็นช่วงที่มีฝนตกชุก จากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ (พ.ค. – ก.ย.) และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ (ต.ค. – ธ.ค.)
- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน เมษายน มีฝนตกบ้างเล็กน้อยจากอิทธิพลปลายมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๓ สภาพภูมิอากาศ

เป็นแบบมรสุมเขตร้อน มีฝนตกเกือบตลอดทั้งปี เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากมรสุมจากฝั่งตะวันออกเฉียงใต้ของมหาสมุทรอินเดีย และฝั่งตะวันตกจากทะเลอันดามัน แบ่งออกเป็น ๒ ฤดู คือ

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนธันวาคม เป็นช่วงที่มีฝนตกชุก จากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ (พ.ค. – ก.ย.) และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ (ต.ค. – ธ.ค.)
- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน เมษายน มีฝนตกบ้างเล็กน้อย จากอิทธิพลปลายมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นดินส่วนใหญ่เป็นป่าชายเลน แต่มีพื้นที่บางชุมชนเป็นดินร่วนปนเหนียว เหมาะแก่การเกษตรได้

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ประกอบด้วย ๑ หมู่ คือ หมู่ที่ ๒ ตำบลเจ๊ะบิลัง และประกอบด้วย ๘ ชุมชน ดังนี้

ที่	ชื่อชุมชน	ชื่อประธานชุมชน
๑	ชุมชนบ่อหลวงแก้วหน้า	นายรหมลี หมันสง่า
๒	ชุมชนหลังโรงเรียน	นายดลยา รอเหมมัน
๓	ชุมชนประมง	นายฮาเหม็ด อามาดี
๔	ชุมชนบ้านกลาง	นางสาวสมาราวา วาอาด
๕	ชุมชนบ้านใหม่	นายต่อแหด ราแดง
๖	ชุมชนใต้ควน	นางสาวฟาฮีละ หลีวัง
๗	ชุมชนบนควน	นางสาวอามีน๊ะ หมันสา
๘	ชุมชนบ้านนา	นายหมัดสะอีด หวัง

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๐ (๙) กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่อื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล โดยตามความในมาตรา ๑๖ (๑๕)แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด ให้เทศบาลมีหน้าที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ประกอบพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๕ กฎหมายว่าด้วย การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒,๙๒๒ คน ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๐๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๗ บัตรดี ๑,๙๗๔ ใบ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๕ บัตรไม่ประสงค์ลงผู้ใด ๒๒ บัตร คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖ บัตรเสีย ๗๒ บัตร คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๘

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ประกอบด้วย

(๑) สภาเทศบาล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหารประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประกอบด้วย

ฝ่ายสภาเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| ๑. นายอับดุลรอเซ็ด รอเหมมัน | ตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาล |
| ๒. นายอามเร็น เหมปันตัน | ตำแหน่ง รองประธานสภาเทศบาล |
| ๓. นายหมัดแตสา ฮะยีบิลัง | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๔. นายอัสรอน บิลังโหลด | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๕. นายมะหมัด บิลังโหลด | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๖. นายอาบูบากา หลีวัง | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๗. นายฮาสัน วัฒนะ | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๘. นายริตุวัน ลิเก | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๙. นายมะฮือสา บิลังโหลด | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๑๐. นายฮูไซนี หลีวัง | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๑๑. นายอ๊ะหมัด ตอหิรัญ | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |
| ๑๒. นายพิเชฐ บิลังโหลด | ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล |

(๒) นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่บริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการ จำนวน ๑ คน และยังมีที่ปรึกษานายกเทศมนตรีอีก ๑ คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรี ประกอบด้วย

๑. นายอัศววาริส บิลังโหลด ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเจ๊ะบิลัง
๒. นายสมาน ระสา ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๑
๓. นายอับลรอนี หลังจี ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๒
๔. นายสุเดิน การาสี ตำแหน่ง ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
๕. นายซาฟีอี บิลังโหลด ตำแหน่ง เลขานุการนายกเทศมนตรี

(๓) ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓.๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของงานทะเบียนราษฎรของเทศบาลตำบล เจ๊ะบิลัง (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔) มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๓๖ คน แยกเป็นประชากรชาย จำนวน ๒,๐๐๓ คน ประชากรหญิง ๒,๐๓๓ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๐๐๕ ครัวเรือน

ที่	ชุมชน	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
๑	ชุมชนบ่อหลวงก้าวหน้า	๖๐๒	๖๐๖	๖๐๒	๖๐๕
๒	ชุมชนหลังโรงเรียน	๕๗๗	๕๗๗	๕๗๑	๕๗๐
๓	ชุมชนประมง	๗๒๕	๗๓๐	๗๓๔	๗๓๓
๔	ชุมชนบ้านกลาง	๔๐๔	๔๐๐	๓๙๘	๔๐๐
๕	ชุมชนบ้านใหม่	๓๖๗	๓๗๕	๓๙๒	๓๙๕
๖	ชุมชนใต้ควน	๓๔๓	๓๔๒	๓๔๙	๓๕๔
๗	ชุมชนบนควน	๕๔๕	๕๓๙	๕๓๑	๕๓๐
๘	ชุมชนบ้านนา	๔๖๕	๔๕๘	๔๖๓	๔๕๗
	รวม	๔,๐๒๘	๔,๐๒๗	๔,๐๔๐	๔,๐๔๔

ประชากรแยกตามช่วงอายุคน

ลำดับที่	ตามช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๑.	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๕๙๑	๕๑๙	๑,๑๑๐
๒.	อายุ ๑๘-๖๐ ปี	๑,๑๘๔	๑,๒๕๗	๒,๔๖๑
๓.	อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป	๒๒๖	๒๔๙	๔๗๕
	รวม	๒,๐๐๑	๒,๐๒๕	๔,๐๒๖

(๔) สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

มีนักเรียนระดับก่อนวัยเรียน จำนวน ๖๐ คน

- สถาบันการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น

มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านเจ๊ะบิลัง

มีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๓๐๘ คน

- สถาบันการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

มีโรงเรียนสอนศาสนา สังกัดเอกชน จำนวน ๑ โรงเรียน นำบาอูลูลูม

มีนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๑๓๐ คน

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังมีสถานบริการด้านสาธารณสุข ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจ๊ะบิลัง ให้บริการสาธารณสุขในเขตชุมชนยังไม่ทั่วถึงส่วนผู้ป่วยหนักสามารถส่งต่อไปรับการรักษาพยาบาลยังโรงพยาบาลสตูล

๔.๓ อาชญากรรม

ไม่มี

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดนั้นพบมากในวัยรุ่น กลุ่มเสียง พบมากในพื้นที่เสียงต่างๆของชุมชน เช่นพื้นที่เปลี่ยว ลับตาผู้คน สารเสพติดที่พบ คือน้ำกระท่อม ยาบ้า กัญชา ส่วนใบกระท่อมพบมากในวัยรุ่นและวัยทำงาน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม

- คนชราที่ได้รับการสงเคราะห์ จำนวน ๔๘๗ คน

- ผู้พิการที่ได้รับการสงเคราะห์ จำนวน ๑๒๖ คน

- ผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์ จำนวน ๑๑ คน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก ทางน้ำ ทางราง ฯลฯ) เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

สามารถใช้เส้นทางสัญจรไปมาระหว่าง อำเภอ และจังหวัด ซึ่งใช้ถนนสายหลัก คือ ถนนของกรมทางหลวง

แผ่นดิน ถนนสตุล – ท่าเรือเจ๊ะบิลัง ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างตัวเทศบาล กับ อำเภอ และจังหวัด มีรถโดยสารสายสตุล – เจ๊ะบิลัง วิ่งโดยสาร และรถส่วนตัว

๕.๒ การไฟฟ้า การดำเนินกิจการ ไฟฟ้าให้กับประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง อยู่ในความรับผิดชอบและดำเนินงานโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสตุล ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน อย่างทั่วถึง

๕.๓ การประปา ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ใช้น้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคโดยส่งน้ำ ไปยังผู้ใช้บริการตามที่ตั้งต่างๆ มีผู้ใช้บริการ ๑๐๐ %

๕.๔ โทรศัพท์ ปัจจุบันประชาชนในเขตเทศบาล ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์ฉลุง ตำบลเจ๊ะบิลัง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตุล

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ทำการเกษตรเพียงเล็กน้อย เนื่องน้ำทะเล หนุนการทำเกษตรจึงทำไม่ได้ผล ส่วนมากจะปลูกยางพารา

๖.๒ การประมง ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จะทำการประมงเป็นอาชีพ เนื่องจากติดทะเล

๖.๓ การปลูสัตว์ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จะเลี้ยงโค เป็นอาชีพ

๖.๔ การบริการ

๑. ร้านจำหน่ายสินค้าอุปโภค-บริโภค	จำนวน	๒๒	แห่ง
๒. ร้านจำหน่ายอาหาร	จำนวน	๑๒	แห่ง
๓. ร้านบริการตัดผม	จำนวน	๒	แห่ง
๔. ร้านบริการอินเทอร์เน็ต	จำนวน	๒	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว มีท่าเรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตุล และท่าเรือเจ๊ะบิลัง ที่สามารถพัฒนาเป็นท่าเรือท่องเที่ยวได้ โดยนักท่องเที่ยวสามารถใช้ท่าเรือเพื่อเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ของจังหวัดสตุล เช่น สันหลังมังกร เกาะฮันตู เกาะตะรุเตา เกาะอาดังราวี และเกาะลังกาวิของประเทศ มาเลเซีย

๖.๖ อุตสาหกรรม ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง มีการทำอุตสาหกรรม ดังนี้

- อู่ต่อเรือ (อู่เรือพิทักษ์สินชัย) จำนวน ๑ แห่ง
- แพลลา จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
 ๑. แพลลาไทจิ้นฮวด
 ๒. แพลลารพันธ์
 ๓. แพลลาวิทยา รัตนดิลก (แพโกดำ)

- โรงกลิ้ง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงกลิ้งจรัส ศิริพันธ์

๒. โรงกลิ้งธนิต ถาวรกิจตร

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. ชุมชนหลังโรงเรียน มี ๒ กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มผู้กรักสเตชั่น

- กลุ่มลูกประคบสมุนไพร

๒. ชุมชนประมง มี ๒ กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มเครือข่ายบ้านมั่นคงเมืองเจ๊ะบิลัง

- กลุ่มอาชีพชุมชนประมง

๓. ชุมชนบ่อหลวงกำวหน้า มี ๓ กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มมุสลิมะฮ์ชุมชนบ่อหลวง

- กลุ่มส่งเสริมอาชีพสตรีเจ๊ะบิลัง

- กลุ่มสตรีเกษตรกรการผลิตและแปรรูป

๔. ชุมชนบ้านนา มี ๑ กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มเกษตรกรสตรีแปรรูปชุมชนบ้านนา

๕. ชุมชนบ้านใหม่ มี ๑ กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มสตรีโรตีกรอบเจ๊ะบิลัง

๖.๘ แรงงาน

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ประกอบอาชีพเกษตรและทำประมง ค้าขาย และรับจ้าง

๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๙๗ นับถือศาสนาอิสลาม ที่เหลือประมาณ ร้อยละ ๓ เป็นชาวไทยเชื้อสายจีน และนับถือศาสนาพุทธ มีศาสนสถาน ดังนี้

๑. มัสยิดมะห์มูเด็ยะ

๒. ศูนย์การศึกษาประจำมัสยิดตาดิแกมะห์มูเด็ยะเจ๊ะบิลัง

๓. ศูนย์การเรียนรู้อัลกรุอานชาบานอิสลาม

๔. มัสยิด (บ้านนาชะห์ ชุมชนประมง)

๕. มัสยิด (บันนาซะห์ ชุมชนบ้านนา)

๖. มัสยิด (บันนาซะห์ ชุมชนบ่อหลวงก้าวน้ำ)

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีถือศีลอด ในเดือนรอมฎอนของอิสลาม ในเวลากลางวันจะมีการถือศีลอดและจะมีการละศีลอดที่มัสยิดเป็นประจำทุกวันโดยจะมีการรับประทานอาหารร่วมกันหลังจากปฏิบัติละหมาดตารอแหว์ ประเพณีวันฮารีรายอ หลังจากที่มีมุสลิมทุกคนได้ถือศีลอดตลอดเดือนรอมฎอนแล้ว จะมีวันฮารีรายอ ซึ่งทางเทศบาลจะจัดให้มีงานยิ่งใหญ่ คือ งานเทศกาลถนนอาหารฮาลาล ประชาชนในเขตเทศบาลจะได้กินฟรีทุกอย่าง มีการแสดงบนเวทีของนักเรียน นักศึกษา ตามแนวทางของศาสนาอิสลาม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

จากทั้ง ๘ ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ด้านศิลปะพื้นบ้าน ด้านอาหารโบราณประจำถิ่น ด้านพิธีกรรมทางศาสนา ตามลำดับ และมีการสื่อสารโดยการใช้ภาษามาลายู เป็นหลัก ภาษาประจำถิ่นภาคใต้ และไทยสากล และภาษาจีนบางส่วน

๗.๔ OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น ได้แก่ ขนมผุกรัก ขนมโรตีสกรอบจิ๋ว กระจับ และอาหารทะเลแห้งแปรรูป

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

พื้นที่เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง มีลำน้ำที่สำคัญไหลผ่าน

- คลองเจ๊ะบิลัง เป็นคลองน้ำเค็ม
- สระน้ำ อบจ. ซึ่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งประชาชนได้ใช้น้ำแห่งนี้สำหรับอุปโภคและบริโภค
- มีบ่อน้ำสาธารณะ ได้แก่ บ่อน้ำบ่อหลวง ๑๐๐ ปี ประชาชนใช้อุปโภคบริโภค มีน้ำตลอดปี
- มีบ่อน้ำสาธารณะ ชุมชนบ่อหลวง ประชาชนใช้อุปโภคบริโภค มีน้ำตลอดปี
- มีธนาคารน้ำใต้ดิน สำหรับแก้ปัญหาน้ำให้กับชาวบ้าน

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าชายเลน ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ ซึ่งมีการปลูกทดแทนทุกปี

๘.๓ ภูเขา ในเขตเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ไม่มีภูเขาพื้นที่

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือป่าชายเลน มีเนื้อที่ประมาณ ๒ ไร่ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะมีการปลูกทดแทนในทุก ๆ ปี

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ แก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลชนบทได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

ของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง (ด้านการบริหารงานบุคคล)

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลานาอยู่ในพื้นที่ทำให้งานต่อการติดต่อประสานงาน ๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๓. บุคลากรยังขาดทักษะในการระบบสารสนเทศและ IT ในการปฏิบัติงาน ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย 	<p>ข้อจำกัด (Threst)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

สูงจากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลชนบท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

“เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลังเป็นท้องถิ่นที่มีความตื่นตัวอย่างมีพลังตลอดเวลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สังคมมีคุณธรรม เป็นบ้านเมืองมีความเป็นอยู่ดี ผู้คนมีความสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์และตัวตนของท้องถิ่นแห่งเมืองผ้าไหมมัดหมี่”

๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functionnal Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำให้ประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญหายไป เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงาน ที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและความคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานเทศบาลบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนหาประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

มีความต้องการและความคาดหวังให้เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีบุคลากรของเทศบาล มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
๒. บุคลากรมีโอกาสดูแลเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

กลยุทธ์

๑. จัดประชุมพนักงานเทศบาลทุกเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป
๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามกอง ฝ่าย
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับ

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนามากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาลระยะเวลาดำเนินการภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๕

การนาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่าโครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันท่วงทีการประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน / โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนา	เดือน / ปี											
	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖
๑. มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานโดยผู้บังคับบัญชา	←											→
๒. ประชุมชี้แจงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรม จริยธรรม (เดือนละ๒ ครั้ง)	←											→
๓. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณ ความสามารถตลอดจนการรักษาระเบียบวินัยที่เหมาะสม						↔						↔
๔. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ต่ำกว่า ๑ หลักสูตร	←											→
๕. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง				↔		→						

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา
๑. การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่	บุคลากรของเทศบาลมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๒. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๓. การอบรมคอมพิวเตอร์ในโปรแกรมต่าง ๆ	เทศบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๔. ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อปท.	เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและความพร้อมในการปฏิบัติราชการ	เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	สูงหัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๖. วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๗. บทบาทหน้าที่การปฏิบัติราชการ	บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพิจารณา ทบทวนทางการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม
๘. การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเชิงรุก	พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติราชการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม

