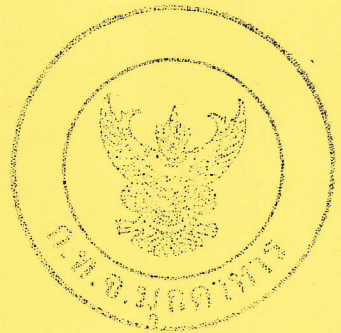


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑)



เทศบาลตำบลบาง
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑) ของเทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูวง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลภูวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลภูวง จึงได้จัดทำแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูวง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลภูวง



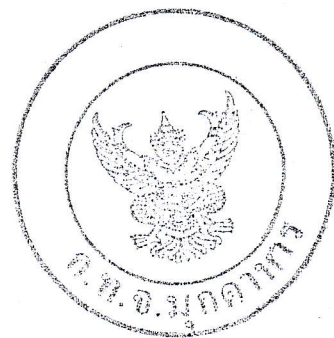
สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)	๑๒
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๒	๒๘
๑๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๓. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๔. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๕. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๖. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

ภาคผนวก



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลภูวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด มุกดาหาร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด มุกดาหาร) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูวง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลภูวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูวง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูวง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลภูวง



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูวงตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลภูวง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

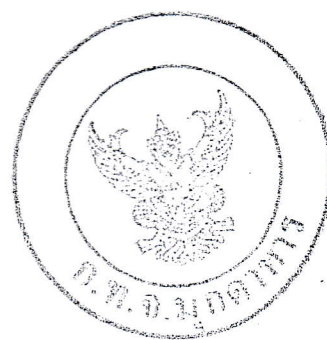
๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลภูวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้า มามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้าง ประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลภูวง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลวง จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ ได้รับการยกฐานะ เป็น เทศบาลตำบลลวง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ตำบลลวงเป็นหนึ่งใน จำนวน ๖ ตำบล ของอำเภอหนองสูง อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอหนองสูง ถนนสายสำคัญ คือ ถนน รพช. หมายเลข ๓๐๐๒ สายหนองสูง-ปงแดง เชื่อมต่อระหว่างอำเภอหนองสูง กับ อำเภอเมืองมุกดาหาร ตำบลลวง อยู่ห่างจากตัวอำเภอหนองสูง เป็นระยะทางประมาณ ๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดมุกดาหาร ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ ๒๓,๗๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๔.๖ ตารางกิโลเมตร

เทศบาลตำบลลวง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน ในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านการคมนาคม ๑.๑ ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ (ถนนดินลูกรัง (สายเลียบบงาภูด)) ๑.๒ ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ (ถนนดินลูกรัง (สายเลียบบงาขาม))	- ถนนดินลูกรังใช้เป็นเส้นทางหลักขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรและไปมาหาสู่กันระหว่างหมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑-๕) เป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน เนื่องจากขาดแคลนลูกรังชั้นดีมาก่อสร้างถนนและต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเกินศักยภาพที่เทศบาลตำบลลวง จะกระทำได้ - การขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและการเดินทาง จากหมู่บ้านออกสู่พื้นที่การเกษตรไม่ได้รับความสะดวก - ถนนดินลูกรังใช้เป็นเส้นทางหลักขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรและไปมาหาสู่กันระหว่างหมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑-๕) เป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากขาดแคลนดินลูกรังที่มีคุณภาพ
๒. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ ๒.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค ๒.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร ๒.๓ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์	 - ประชาชนชาวบ้านนาตะแบง หมู่ที่ ๖,๗ ประสบภาวะขาดแคลนน้ำดื่ม/น้ำใช้ ภายในครัวเรือนในช่วงฤดูแล้ง - ประชาชนชาวบ้านนาตะแบง หมู่ที่ ๗ ประสบภาวะขาดแคลนน้ำดื่ม/น้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง - ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร - ประชาชนชาวบ้านวังไฮ หมู่ที่ ๑,๒ บ้านผาขาม หมู่ที่ ๓ และบ้านบุง หมู่ที่ ๔,๕ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ - ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร

ด้านปัญหา	สภาพปัญหา
๒.๔ การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งต้นน้ำ ลำธาร	- ประชาชน (หมู่ที่ ๔-๕) ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรและแหล่งต้นน้ำลำธาร
๓. ปัญหาทางการศึกษา ๓.๑ การขาดโอกาสที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Internet)	- เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขาล้อมรอบโดยแนวภูเขาสูงชันเป็นอุปสรรคต่อระบบสื่อสาร (หมู่ที่ ๖-๗)



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลภูวณนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูวณ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลภูวณจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลภูวณ ยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ การพัฒนาเทศบาลตำบลภูวณ

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี โครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม จัดสิ่งแวดล้อมตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธ”

๒. พันธกิจ การพัฒนาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ของประชาชน
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และสาธารณูปโภคพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร
๕. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ ผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๘. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๙. ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนา ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร

๓. จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๓. การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๔. ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค
๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อเนื่องและยั่งยืน
๖. ประชาชนมีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
๗. ชุมชนปลอดภัยยาเสพติด
๘. ชุมชนร่วมกันพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี



๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๑๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมการลงทุน เกษตรกรรม พาณิชยกรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง พร้อมทั้งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และพัฒนาองค์กร

๕. แนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ แนวทางการพัฒนา มีดังนี้
 - (๑) แนวทางส่งเสริมสาธารณสุขและอนามัยแก่ประชาชนให้มีสุขภาพดี
 - (๒) แนวทางพัฒนา อสม.
 - (๓) แนวทางสนับสนุนการจัดทำ จปฐ.
 - (๔) แนวทางแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - (๕) แนวทางปลูกจิตสำนึกที่ดีมีศีลธรรมแก่เด็ก
 - (๖) แนวทางสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส
 - (๗) แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬา นันทนาการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน
 - (๘) แนวทางจัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
 - (๙) แนวทางพัฒนาปรับปรุงงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๑๐) แนวทางการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม/น้ำแล้ง/บรรเทาเยียวยาผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ
 - (๑๑) แนวทางสนับสนุนองค์กรการกุศลเพื่อประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาแหล่งน้ำ และพัฒนาการคมนาคม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ คลองระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่
- (๒) แนวทางการจัดหา พัฒนา/ก่อสร้าง/ซ่อมบำรุง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- (๓) แนวทางการพัฒนาการคมนาคมวิศวกรรมจราจร
- (๔) แนวทางจัดหาพัฒนาแหล่งน้ำ

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) แนวทางการแก้ไขปัญหาทั่วทั้งเมือง
- (๒) แนวทางการบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๓) แนวทางการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) แนวทางการรักษาสภาพแวดล้อมตลาดสดเทศบาล
- (๕) แนวทางปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสำนักงานเทศบาล และถนนสายหลักเทศบาล
- (๖) แนวทางปลูกจิตสำนึกประชาชน เด็ก เยาวชน ให้ช่วยกันรักษาความสะอาดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (๗) แนวทางการออกเทศบัญญัติ รวมทั้งปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เป็นอำนาจหน้าที่เพื่อควบคุมป้องกัน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (๘) แนวทางการวางแผนพัฒนา ป้องกัน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) แนวทางการก่อสร้างปรับปรุงอาคารสถานที่ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล
- (๒) แนวทางปรับปรุงพัฒนาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้เพื่อการศึกษา
- (๓) แนวทางพัฒนาบุคลากรการศึกษา
- (๔) แนวทางการยกระดับการศึกษา ขยายปรับปรุงการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตามอัธยาศัย
- (๕) แนวทางการวางแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อรองรับตามขั้นตอนกระจายอำนาจให้ อบท.
- (๖) แนวทางอนุรักษ์ฟื้นฟูส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีและศาสนา
- (๗) แนวทางอนุรักษ์ส่งเสริมฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมการลงทุน เกษตรกรรม พาณิชยกรรม
มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) แนวทางส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ ภาคเกษตรกรรม
- (๒) แนวทางส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP
- (๓) แนวทางจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีการเกษตร
- (๔) แนวทางส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๕) แนวทางส่งเสริมพัฒนาการปลูกข้าวพันธุ์ดี
- (๖) แนวทางส่งเสริมพัฒนาการยางพารา
- (๗) แนวทางส่งเสริมการปลูกพืชเสริมรายได้หลังการทำนา
- (๘) แนวทางประสานแหล่งเงินทุนเพื่อให้ผู้ประกอบการค้ารายย่อยได้มีเงินลงทุนเพื่อทำการค้าขาย



๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การพัฒนาองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๒) แนวทางส่งเสริมสนับสนุนอบรมให้ความรู้ระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กเยาวชน ประชาชน
- (๓) แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับชาติและท้องถิ่น
- (๔) แนวทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยการประชาสังคม
- (๕) แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการโดยเปิดเผย โปร่งใส ประชาชนตรวจสอบได้
- (๖) แนวทางตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชน
- (๗) แนวทางพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยสนับสนุนให้มีการเข้ารับการศึกษ อบรมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
- (๘) แนวทางจัดซื้อ จัดหา พัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน
- (๙) แนวทางสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน
- (๑๐) แนวทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การตราข้อบังคับเทศบัญญัติต่าง ๆ
- (๑๑) แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้แก่เทศบาล
- (๑๒) แนวทางพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

พันธกิจ

๑. สร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่มีอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาการผลิตให้เข้มแข็งบนฐานความรู้และสร้างสรรค์ ขยายหลักประกันทางสังคม สร้างความมั่นคงด้านอาหาร ยารักษาโรค สมุนไพรบนฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ
๓. ปรับโครงสร้างการผลิต/การบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง ป้องกันการเสี่ยงจากวิกฤตในอนาคต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล

เป้าหมายหลัก

๑. สังคมไทยมีความสุข อย่างมีธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น
๒. ประชากรไทยทุกคนมีหลักประกันทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
๓. เพิ่มผลิตภาพการผลิตรวมและแต่ละภาคในการผลิต
๔. โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีความสมดุล เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๕. ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
๖. ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และคุณภาพสิ่งแวดล้อมดีขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“เมืองการค้า การเกษตร การท่องเที่ยวชายโขง เชื่อมโยงอาเซียน”

เป้าประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคการเกษตร การค้าชายแดน และการท่องเที่ยว
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึง รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน
๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับมาตรฐานการเกษตรและต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ประสิทธิภาพการค้า การลงทุนเชื่อมโยงอาเซียนสู่สากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตลุ่มน้ำโขง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

๓. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมุกดาหาร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“สังคมน่าอยู่ สู่เศรษฐกิจการเกษตรดี มีความมั่นคง ดำรงอยู่คู่การท่องเที่ยวหนึ่งเดียวการศึกษาดี มีมาตรฐานสากล บูรณาการสู่อาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : เสริมสร้างการผลิต และการจัดการอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างเมืองน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย ห่วงไกลอบายมุข และยกระดับคุณภาพชีวิต
๒. ส่งเสริมด้านการเกษตรกรรมและพัฒนากิจการตลาดสินค้าธุรกิจชุมชน
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ประจำจังหวัด
๔. พัฒนาการคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๕. จัดให้มีช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาการศึกษาก่อนวัย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. นโยบายพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายกเทศมนตรีตำบลภูวงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาของเทศบาลตำบลภูวง ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนา ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. นโยบายเร่งด่วน

- จัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างและซ่อมแซมสะพาน ทั้ง ๓ แห่ง ที่ประสบอุทกภัยเมื่อปีที่แล้ว
- ซ่อมแซมถนนเศรษฐกิจเสียบภูเขาภูดและภูผาขาม
- ติดตามการขอกู้เงินสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลภูวง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรอินทรีย์
- ตลอดส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร
- ส่งเสริมให้เกษตรกรได้รับผลผลิตต่อไร่สูง
- ส่งเสริมการลงทุนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน โดยคำนึงถึงทักษะ ฝีมือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านสังคม

- ส่งเสริมสนับสนุน อสม. ทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงการบริการรถฉุกเฉินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
- ประสานสนับสนุนกลุ่มต่างๆ ในเขตเทศบาล
- ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาระดับเยาวชน โรงเรียน ชุมชน ตลอดจนทั้งกีฬา

ภายในสำนักงาน

- ประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เพื่อคอยดูแลเด็กและเยาวชนให้ห่างไกลยาเสพติด

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การศึกษา กศน. เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการเด็กก่อนเกณฑ์
- ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากจนในเขตเทศบาล
- ส่งเสริมเด็กนักเรียนเยาวชนตลอดจนประชาชนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

๕. นโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ในการควบคุมและกำจัดการมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลภูวง
- ปลูกฝังให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลภูวง มีจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาถังขยะให้ครบคลุมทุกครัวเรือน

๖. นโยบายบริการบ้านเมืองที่ดี

- จัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการพัฒนาตำบลภูวงเพื่อการจัดทำแผน
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต่อประชาชนอย่างเป็นกันเอง
- ลดระยะเวลาติดต่อราชการ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- พัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล

๗. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาล
- ปรับปรุงระบบการคมนาคม ภายในเขตเทศบาลให้เชื่อมโยงและสะดวก
- พัฒนาระบบสาธารณูปโภคในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้น การวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส - อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและ



ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมขั้นตอน/วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้น้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อม เช่น ระดับการศึกษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของเทศบาลตำบลภูวงด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงาน ๒. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๓. พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ๔. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง	๑. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. พนักงานจ้างของเทศบาลไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ๓. พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่ ๔. พนักงานเทศบาล มีจำนวนน้อยไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์กับประชาชนในพื้นที่
โอกาส	อุปสรรค
๑. การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาล ๒. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. มีแหล่งความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีทั้งจากภาครัฐและเอกชน ๔. นโยบายในการปรับบทบาทและสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเมืองแทรกแซง ๒. ระบบอุปถัมภ์ ๓. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๕. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัญหาของหน่วยงาน

๑. ปัญหาด้านคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่บางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิที่พึงมีพึงได้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่พึงปฏิบัติ บางส่วนขาดความเสียสละ ขาดการอุทิศแรงกายแรงใจอย่างจริงจังเพื่อองค์กร และ ที่สำคัญมาก ๆ ก็คือ การขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

๒. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในภาพรวมผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ผู้บริหารหน่วยงานมิได้ตระหนักและยอมรับในบทบาทของความเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการเป็นผู้บริหารงานในหน้าที่



การวิเคราะห์บุคคล

การวิเคราะห์บุคคลทำให้สามารถประเมินได้ว่าบุคลากรแต่ละคนมี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือทัศนคติในระดับใด ซึ่งผลของการวิเคราะห์บุคคลมีความสำคัญต่อการวางแผนการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมที่ดีต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจัดหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคคลเหล่านั้น

นอกจากนี้ ต้องวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การใช้อุปกรณ์ช่วยในการฝึกอบรม การกระตุ้นผู้เข้าอบรมด้วยการชมเชยและดึงดูดความสนใจ และการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เมื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้ว จะช่วยให้สามารถช่วยให้สามารถวางแผนและจัดการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง

การวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานมักถูกกำหนดให้เป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะระบุภาระงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ต้องการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จโดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์งาน ดังนี้

๑. เลือกงานที่ต้องการวิเคราะห์
๒. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยทำความเข้าใจกับข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และสังเกตโดยข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม ซึ่งถ้าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความถี่ในการปฏิบัติสูง และมีความยากองค์การควรที่จะจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน ส่วนภาระหน้าที่ที่ไม่มีความสำคัญ มีความถี่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่ำ อาจไม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม
๔. จัดทำเป็นคำบรรยายลักษณะงาน โดยระบุความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่จำเป็นของแต่ละงาน
๕. จัดทำรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะประจำตำแหน่ง โดยเป็นข้อความสำคัญที่บอกถึงคุณสมบัติของบุคคล ลักษณะท่าทาง ความชำนาญ ตลอดจนคุณสมบัติพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อที่จะทำให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ

สรุป

การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์คน และการวิเคราะห์งาน ซึ่งการวิเคราะห์องค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการระบุการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ส่วนการวิเคราะห์คนและการวิเคราะห์งานมักจะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน เพราะยากที่จะระบุว่าปัญหาด้าน การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากการที่พนักงานขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ หากมีการประเมินผลความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนการจัดฝึกอบรมทุกครั้ง จะช่วยให้ทราบถึงกลุ่มพนักงานที่ต้องได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำเป็นต้องเรียนรู้ รูปแบบของการฝึกอบรม ความถี่ในการฝึกอบรม วิธีการประเมินผลที่ควรนำมาใช้ รวมทั้งเป็นแนวทางในการตัดสินใจว่าองค์กรจะจัดการฝึกอบรมด้วยบุคลากรขององค์กรเอง หรือจำเป็นต้องจ้างหน่วยงานภายนอก หรือส่งพนักงาน พนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมการสถาบันภายนอกมาเป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน จะส่งผลให้การจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลภูวงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน เช่น ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีบำรุงรักษา ทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒))
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๓. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
๔. การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖ (๒๘))
๕. การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐(๖)
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
๒. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

๔. ด้านการสาธารณสุข และการจัดการรักษาสสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
๒. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓๑))
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๕. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๗. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๒. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่แก่เทศบาลนั้น โดยความจำเป็นเร่งด่วนและเทศบาลตำบลภูวง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลตำบลภูวงเป็นเทศบาลที่ได้จัดตั้ง ขึ้นใหม่ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งต้องการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านต่างๆ นอกจากนั้นก็มีภารกิจด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว



- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

จากยุทธศาสตร์ของจังหวัดมุกดาหาร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และข้อ ๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลภูวงที่จะดำเนินการ (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลภูวง ได้จัดทำแผนดำเนินการโครงการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูวง

เนื่องด้วย ปัจจุบันโลก กำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ทำให้อุณหภูมิโลกสูงขึ้น หรือที่เรียกว่า สภาวะโลกร้อน ซึ่งส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ อาทิ เกิดความแห้งแล้ง มีไฟไหม้ป่า ฝนตกไม่ตรงฤดูกาล อากาศหนาวและหิมะตกในประเทศที่ไม่เคยมีหิมะตก เป็นต้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการตัดไม้ทำลายป่าของมนุษย์ ดังนั้นประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงได้ร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขภาวะโลกร้อน ประเทศไทยในอดีตเป็นประเทศที่มีทรัพยากรป่าไม้อยู่มากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทั้งประเทศ และจากการลักลอบตัดไม้ ที่ผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ปัจจุบันนี้ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศ เหลืออยู่เพียง ๒๖ เปอร์เซ็นต์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงได้มีนโยบายส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้กันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสามารถช่วยให้ทรัพยากรธรรมชาติของประเทศกลับมามีความสมดุลเพิ่มมากขึ้น ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ว่า “การที่จะมีต้นน้ำลำธารไปชั่วกาลนานนั้น สำคัญอยู่ที่การรักษาไว้ และปลูกป่าบริเวณต้นน้ำ” เทศบาลตำบลภูวงเป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการส่วน ท้องถิ่นมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดมุกดาหาร จึงได้กำหนดแผนโครงการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับเทศบาลตำบลภูวงและจังหวัดมุกดาหาร อันเป็นแนวทางหนึ่งในการลดภาวะโลกร้อน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ของตำบลภูวง อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
๓. เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึก ให้กับผู้ร่วมกิจกรรมและชุมชนในพื้นที่ ให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ประโยชน์ที่ได้รับ
๔. ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ทำให้เพิ่มพื้นที่ป่าไม้และสิ่งแวดล้อมที่ดีและช่วยลดภาวะโลกร้อน
๖. ทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลภูวง ยกฐานะจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลางตามมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง และเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลภูวง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจทำให้เกิดความล่าช้า ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลภูวงสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนชาวตำบลภูวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลภูวงดังกล่าว เทศบาลตำบลภูวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

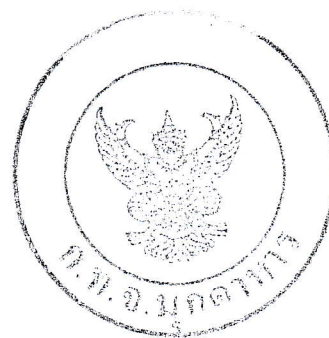
๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาบุคลากร - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาบุคลากร - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑.๒ งานคดีและกฎหมาย - งานกฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกิจการเทศบาล - ระเบียบข้อบังคับประชุม - การประชุม - อำนวยการและประสานงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อำนวยการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู ๑.๕ งานเทศกิจ - เทศกิจ - รักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๗ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานธุรการจัดทำคำสั่งประกาศ - งานจัดเก็บข้อมูลเข้าระบบ - งานเอกสารการพิมพ์ - งานบันทึกข้อมูล ๑.๘ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานรวบรวมข้อมูลและสถิติ - งานจัดทำแผนและโครงการ	๑.๒ งานคดีและกฎหมาย - งานกฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกิจการเทศบาล - ระเบียบข้อบังคับประชุม - การประชุม - อำนวยการและประสานงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อำนวยการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู ๑.๕ งานเทศกิจ - เทศกิจ - รักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๗ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานธุรการจัดทำคำสั่งประกาศ - งานจัดเก็บข้อมูลเข้าระบบ - งานเอกสารการพิมพ์ - งานบันทึกข้อมูล ๑.๘ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานรวบรวมข้อมูลและสถิติ - งานจัดทำแผนและโครงการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. ฝ่ายปกครอง ๒.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - ศูนย์เยาวชน - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๒.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคม ๒.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานสนับสนุนและบริการ - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ ๒.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยทั่วไป	๒. ฝ่ายปกครอง ๒.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - ศูนย์เยาวชน - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๒.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคม ๒.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานสนับสนุนและบริการ - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ ๒.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	๒.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานการเงิน - การเงิน - การรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานเก็บรักษาและนำส่งเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานการเงิน - การเงิน - การรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานเก็บรักษาและนำส่งเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓. ฝ่ายการโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณของกองช่าง	๓. กองช่าง ๓. ฝ่ายการโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณของกองช่าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔. งานบริหารการศึกษา ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดประสบการณ์การเรียนรู้ - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานควบคุมดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริม เผยแพร่ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - งานส่งเสริมกิจการด้านศาสนา - งานส่งเสริมศิลปกรรม จริยธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานสำรวจ รวบรวม ข้อมูล สถิติเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการ - งานส่งเสริมการกีฬาประเภทต่าง ๆ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานสำรวจ รวบรวม ข้อมูล สถิติเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน - งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณของกองการศึกษา	๔. กองการศึกษา ๔. งานบริหารการศึกษา ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดประสบการณ์การเรียนรู้ - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานควบคุมดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริม เผยแพร่ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - งานส่งเสริมกิจการด้านศาสนา - งานส่งเสริมศิลปกรรม จริยธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานสำรวจ รวบรวม ข้อมูล สถิติเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการ - งานส่งเสริมการกีฬาประเภทต่าง ๆ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานสำรวจ รวบรวม ข้อมูล สถิติเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน - งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณของกองการศึกษา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลภูวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลภูวง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลภูวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
 ๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน
 ๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน
 คิเดเลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน
 รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๘๓๐ x ๖๐) = ๘๖,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลภูวราง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

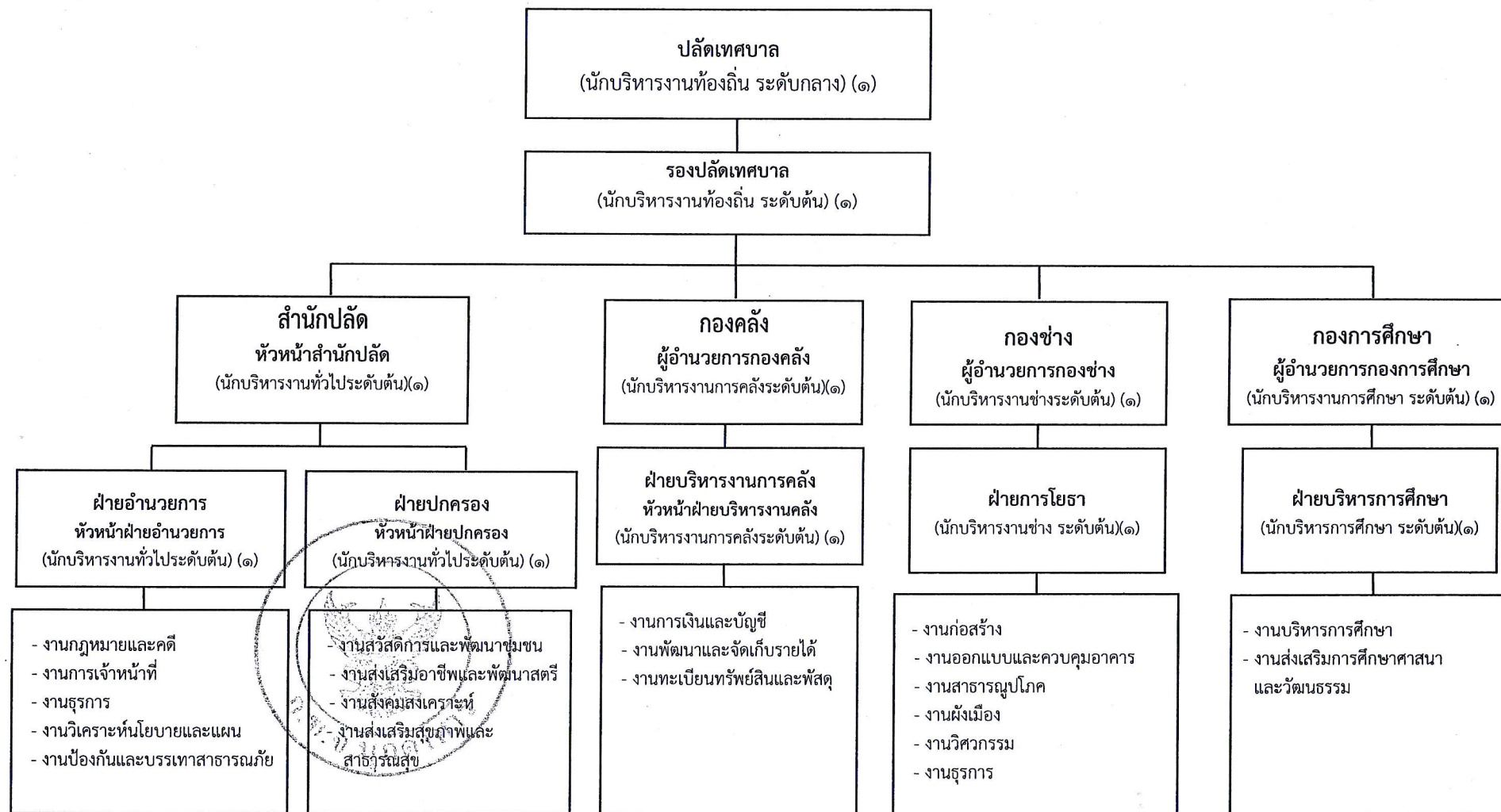
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

מנה	+ 0	+ 0	+ 0
נח	- 0	- 0	- 0

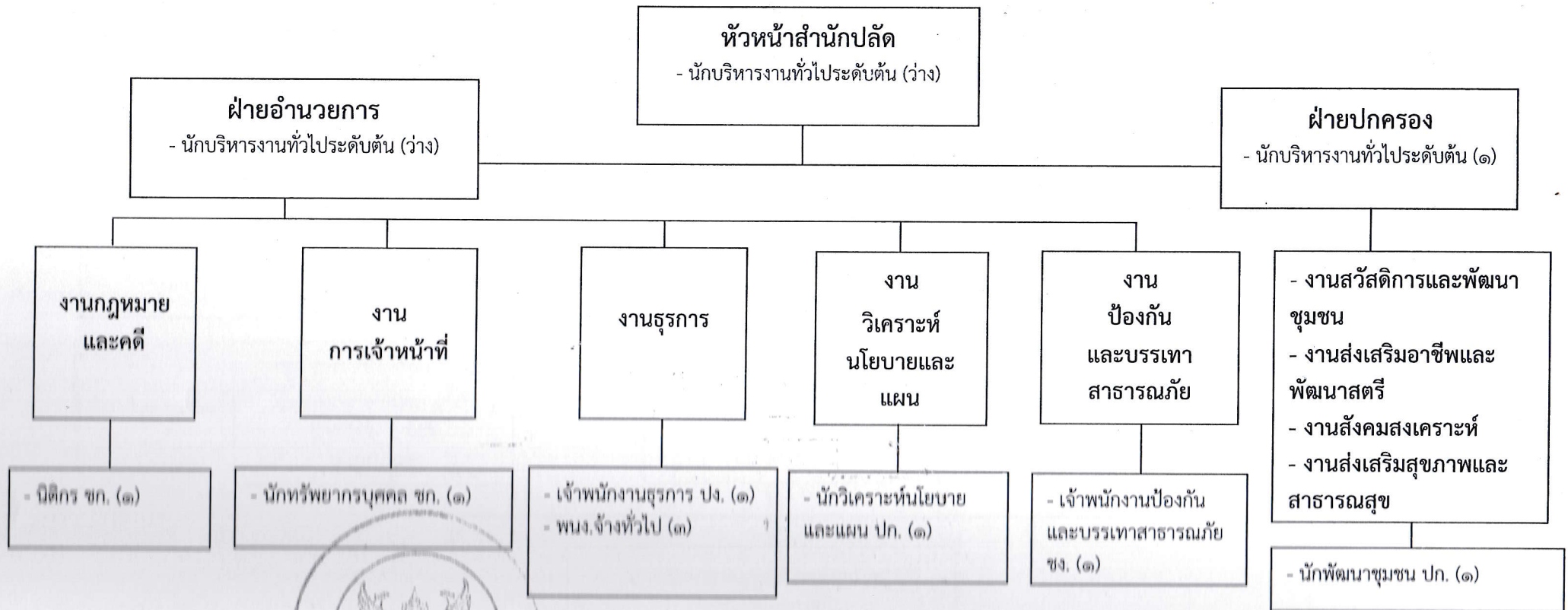
(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีคนครอง
กรอบเต็มว่าง
เพิ่มใหม่
เงินอดทน

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลภูวง



โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๙

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

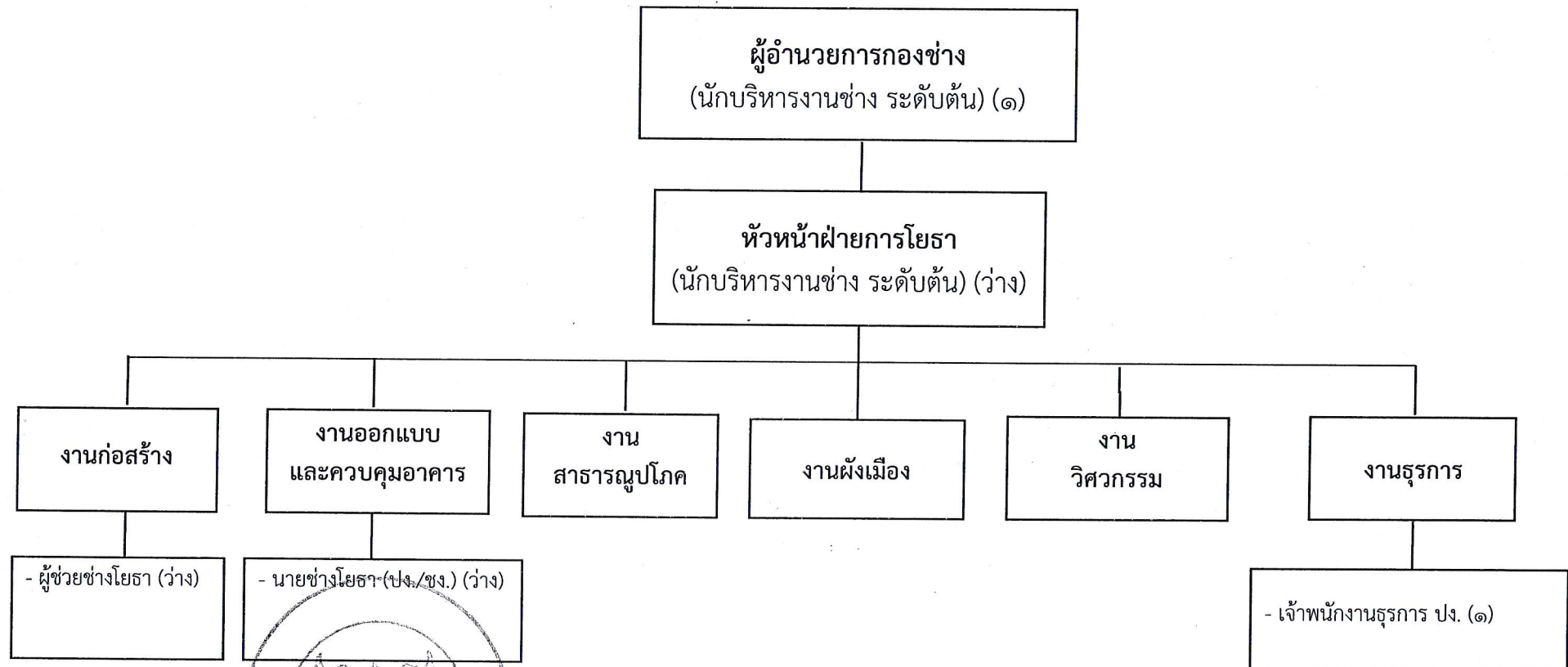
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

งานการศึกษาปฐมวัย

งานกิจกรรมเด็ก
และเยาวชน

งานกีฬาและ
นันทนาการ

งานส่งเสริม ประเพณี
ศิลปวัฒนธรรม

งานธุรการ

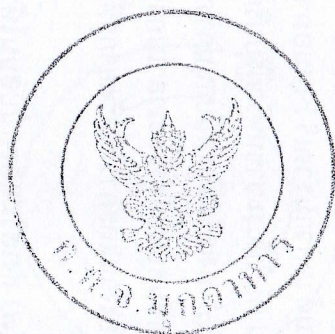
- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- ครู ค.ศ.๑ (๒)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๕

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
1	นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพ็ญ	ปริญญาโท	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560 (39,880 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	646,560
2	นางอินทิพร บัณฑุ	ปริญญาโท	43-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	43-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560 (31,880 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	424,560
3	-	-	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12	42,000 (3,500 X 12)	-	435,600
4	-	-	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600
5	พันเอกกิตติกร จ้างเหล็ก	ปริญญาตรี	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	349,320 (29,110 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	367,320
6	จำเริญคำวชนะพท รูปดิศ	ปริญญาโท	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	54,000 (4,500 X 12)	430,080
7	นายอภิชาติ หนองสูง	ปริญญาตรี	43-2-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	43-2-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	269,880 (22,490 X 12)	-	-	269,880
8	นางสาวจิราภรณ์ จันโอบ	ปริญญาตรี	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	282,600 (23,550 X 12)	-	-	282,600
9	นางสาวพรทิพย์ อุ่นหัว	ปริญญาตรี	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	266,760 (22,230 X 12)	-	-	266,760
10	นางสาวจิราภรณ์ จันโอบ	ปริญญาตรี	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	207,480 (17,290 X 12)	-	-	207,480
11	นายชาวลีรักษ์ วัฒนา	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
12	นายวิรัตน์ แสนสุข	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
13	นายอภิชาติ จ้างเหล็ก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถทั่วไป (ช่วยงานธุรการ)	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถทั่วไป (ช่วยงานธุรการ)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
14	นางสาวสุกัญญา สุวรรณ	ปริญญาโท	43-2-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	43-2-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	382,560 (31,880 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	424,560
15	นายอภิชาติ แสนสุข	ปริญญาโท	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	382,560 (31,880 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	380,560
16	นายอภิชาติ แสนสุข	ปริญญาโท	43-2-04-3101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ชก.	43-2-04-3101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640
17	นายอภิชาติ แสนสุข	ปริญญาโท	43-2-04-3101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ชก.	43-2-04-3101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640
18	-	-	43-2-04-4101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ปท./ชก.	43-2-04-4101-001	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	ปท./ชก.	325,320 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12	-	-	334,020
19	นางสาววิมลวรรณ แสนสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	149,640 (12,470 X 12)	-	-	149,640
20	นางสาวกมลวรรณ ออเจริญ	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ช่วยงานจัดเก็บรายได้)	(ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ช่วยงานจัดเก็บรายได้)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
21	นายปณิธาน สุพรรณโอบ	ปริญญาตรี	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	376,080 (31,340 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	418,080
22	-	-	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12	-	-	297,900
23	นางสาวจิราภรณ์ เพ็ชรอรรถ	ปริญญาตรี	43-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	43-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	171,720 (14,310 X 12)	-	-	171,720

24	-	-	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
									$[(15,430 + 50,170) / 2] \times 12$	(1,500 X 12)	-	
25	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
26	-	-	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
									$[(15,430 + 50,170) / 2] \times 12$	(1,500 X 12)	-	
27	-	-	43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
									$[(15,430 + 50,170) / 2] \times 12$	(3,500 X 12)	-	
28	นางช้อยทิพย์ จิตมาณะ	ปริญญาตรี	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	293,880	-	-	293,880
									(24,490 X 12)	-	-	
29	นางบรรลึง เชื้อภูมะ	ปริญญาตรี	43-2-08-2215-428	ครู (ค.ศ.1)	(ค.ศ.1)	43-2-08-2215-428	ครู (ค.ศ.1)	(ค.ศ.1)	-	-	-	-
30	นางสาววิณา ห้วยทราย	ปริญญาตรี	43-2-08-2215-429	ครู (ค.ศ.1)	(ค.ศ.1)	43-2-08-2215-429	ครู (ค.ศ.1)	(ค.ศ.1)	-	-	-	-
31	นางสาววิทยา จำปา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
32	นางรุ่งรัตน์ ศรีเดช	ม.6	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลภูววง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลภูววงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับถึงความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูวง ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลภูวงทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลภูวง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลภูวงทุกคน จะพึงต้อนรับให้ความ สะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กตขี้ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

