

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ เทศบาลตำบลพลวง

อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลพลวง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลพลวง ต่อไป

เทศบาลตำบลพลวง

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

ก.ท. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลพลวง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลพลวง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ตอบสนองต่อภารกิจ โครงการกิจกรรม ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามที่กฎหมายบัญญัติ ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) โดยมีกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลวงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลพลวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลวง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลพลวง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลพลวง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลพลวงเป็นกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลพลวง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพลวง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค

ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี ภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ เดียวกันน่าจะมีความจำเป็นและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เทศบาลตำบลพลวงตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากตัวเมืองจันทบุรี ๒๕.๑๕ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลตะเคียนทอง ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลชากไทย อำเภอเขาคิชฌกูฏ
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลมนั และตำบลวังแฉ่ม อำเภอมะขาม
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลชากไทย อำเภอเขาคิชฌกูฏ ตำบลเขาแก้ว อำเภอท่าใหม่

ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบลุ่มเชิงเขา พื้นดินต้น ลักษณะเป็นดินทรายปนกรวด มีเนื้อที่ จำนวน ๑๐๓ ตารางกิโลเมตร หรือมีพื้นที่ จำนวน ๖๔,๓๗๕ ไร่

เทศบาลตำบลพลวง แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๒ เขต จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านดินแดง
หมู่ที่ ๒	บ้านปากพลวง
หมู่ที่ ๓	บ้านทุ่งตาอิน
หมู่ที่ ๔	บ้านพลวง
หมู่ที่ ๕	บ้านกระทิง
หมู่ที่ ๖	บ้านคลองตะเคียน
หมู่ที่ ๗	บ้านคลองน้ำเป็น
หมู่ที่ ๘	บ้านคลองเจริญ
หมู่ที่ ๙	บ้านพังคะแลง
หมู่ที่ ๑๐	บ้านคลองกระทิง

มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๖๒๙ คน แยกเป็น ชาย ๓,๖๑๐ คน หญิง ๔,๐๑๙ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๘๙๔ ครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมไม่สะดวก
- แรงดันกระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคและเพื่อการเกษตร
- การโทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน ให้ได้มาตรฐานตามหลักวิศวกรรมจราจร
- ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟสัญญาณและเครื่องหมายจราจรบริเวณทางแยกและจุดเสี่ยง
- ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม
- เพิ่มแรงดันกระแสไฟฟ้า
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

- ก่อสร้างระบบประปา
- ก่อสร้างฝายน้ำล้น
- การขุดลอกลำคลองสาธารณะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคาผลผลิตตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง
- รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ความต้องการของประชาชน

- การประกันราคาผลผลิตการเกษตร
- การจัดตลาดกลางซื้อขายผลไม้
- การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- การส่งเสริมในการประกอบอาชีพหลัก
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
- ส่งเสริมการรวมกลุ่ม ด้านการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- อาชญากรรมและยาเสพติด
- สุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ขาดคนดูแลและเลี้ยงดู

ความต้องการของประชาชน

- ควบคุมการปลูกสร้าง รื้อถอน ต่อเติม และการดัดแปลงอาคาร ให้ถูกต้อง
- ควบคุมการขุดดินถมดิน
- การตรวจสอบแนวเขตที่สาธารณะ
- การป้องกัน รณรงค์ โรคพิษสุนัขบ้า
- การป้องกัน รณรงค์ โรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อ
- การตรวจหาสารปนเปื้อนในอาหาร
- การตรวจหาสารพิษตกค้างในเลือดให้แก่เกษตรกร
- การส่งเสริมการออกกำลังกาย
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก
- การป้องกัน รณรงค์ เรื่องยาเสพติด
- การจัดการแข่งขันกีฬา และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้าน
- การจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ทรัพยากรธรรมชาติขาดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- การจัดการระบบบำบัดน้ำเสียยังไม่มีคุณภาพ

- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ขาดความร่วมมือจากประชาชน
- สถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- ดินเสื่อมคุณภาพจากการใช้สารเคมีมากเกินไป

ความต้องการของประชาชน

- การสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน เยาวชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- การควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียของตลาดสด ชุมชน และหอพักนักศึกษา
- การลดปริมาณขยะ การคัดแยกขยะ และการนำขยะมารีไซเคิล
- การควบคุมการใช้เสียงของสถานประกอบการสถานบันเทิง
- การส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี
- การปลูกป่า และหญ้าแฝก
- การสร้างความสมดุลของระบบนิเวศน์ เช่น การปล่อยปลา

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ
- เด็กนักเรียนมีพัฒนาการทางคิดไม่สอดคล้องสมัย
- ประชาชนขาดความเข้าใจและการทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของไทย
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดจากชนรุ่นหลัง

ความต้องการของประชาชน

- การปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- การจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและเพียงพอแก่เด็ก
- การจัดหาอาหารกลางวันที่มีคุณค่า มีประโยชน์ และอาหารเสริม (นม) ให้เพียงพอ
- จัดการอบรมให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเด็กและเยาวชน
- ควบคุมหอพักนักศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- อนุรักษ์และจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การอบรมให้ความรู้ด้านภาษา และการใช้โปรแกรมต่างๆ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

๖. ด้านการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่

ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวของเทศบาล
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร และเชิงภูมิศาสตร์
- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่สถานที่ท่องเที่ยว
- การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้แก่นักท่องเที่ยว
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ให้หลากหลาย

๗. ด้านการบริหาร

สภาพปัญหา

- บุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มี
- งบประมาณในการบริหาร ไม่เพียงพอกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- การสรรหาบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ของเทศบาล
- การจัดส่งบุคลากรทุกระดับ เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ
- ปรับปรุงระบบการบริการจัดเก็บภาษี
- การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้เป็นไปแบบการบูรณาการร่วมกัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพลวง

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลพลวง เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของเทศบาล มีการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลพลวงจะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสตรี คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่และทางสาธารณะ
- (๖) การส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลพลวง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

S – Strength (จุดแข็ง)	O – Opportunity (โอกาส)
๑. เทศบาลมีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ๒. วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารงานของเทศบาล มีความชัดเจน มั่นคงและต่อเนื่อง ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรของเทศบาลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานทดแทนกันได้ ๔. เทศบาลมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ๕. เทศบาลมีเครื่องมือ เครื่องใช้ ตามความจำเป็น สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	๑. ตำบลพลวงมีต้นทุนทางสังคมและสิ่งแวดล้อมสูง เช่น มีสถานศึกษาทุกระดับ เป็นศูนย์กลางส่วนราชการ เศรษฐกิจ การเงินการธนาคาร และที่สำคัญต้นทุนทางวัฒนธรรม รอยพระพุทธรูปพลวง เขาคิซมภูฏ ซึ่งมีพุทธศาสนิกชนเข้ามานมัสการไม่น้อยกว่าปีละล้านคน ๒. สังคมเป็นแบบสังคมชนบท มีลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ระดับปัญหาความรุนแรงทางสังคมต่ำ ๓. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ใกล้ศูนย์กลางความเจริญ ทำให้การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยีเข้าถึงประชาชน ได้รับการบริโภคข้อมูลข่าวสารที่สะดวก รวดเร็ว ๔. เทศบาลมีศูนย์ ICT ไว้บริการประชาชน ๕. รัฐบาลโดยการบริหารงานของ คสช. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่น ๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการในพื้นที่ เป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ๗. มีระบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่ GIS ข้อมูลทางสังคม อยู่ในระดับดี สามารถสนับสนุนการบริหารงานเทศบาลได้
W – Weak (จุดอ่อน)	T – Threat (อุปสรรค)
๑. งบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ๒. บุคลากรของเทศบาลมีการโอน ย้าย บ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการประชุมประชาคม จึงทำให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่ม ทุกองค์กร	๑. นโยบายการกระจายอำนาจและการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. ความไม่ชัดเจนในการสั่งการและข้อระเบียบกฎหมายของหน่วยงานบังคับบัญชาระดับกรม หลายครั้งที่การปฏิบัติงานตามข้อสั่งการถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ (สตง.) ๓. สภาพเศรษฐกิจของประชาชนและชุมชนอยู่ในภาวะถดถอย เนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ ค่าแรงงานสูง ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ค่าครองชีพสูง ๔. มีประชากรแฝงในพื้นที่มาก ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งด้านสาธารณสุข การคมนาคมและขนส่ง ที่พักอาศัย อาชญากรรมในพื้นที่เพิ่มขึ้น

สรุปการวิเคราะห์ SWOT Analysis

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เทศบาลตำบลพลวงเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเทศบาลมีการบริหารงานที่มีความชัดเจนทั้งในเชิงนโยบาย และการบริหารงานตามสายงานบังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในอนาคตจะมีการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ด้าน ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานเทศบาลทุกคน จะต้องทำการศึกษากฎหมาย และวิธีการทำงานให้ถ่องแท้ สำหรับอุปสรรคในการพัฒนาขององค์กร คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง หลังจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้เข้ามายุติอำนาจการปกครองประเทศ เพื่อจัดระเบียบการบริหารประเทศใหม่และสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคม เทศบาลต้องปรับกระบวนการบริหารราชการให้เป็นไปตามแนวนโยบายของ คสช. ได้แก่ การสร้างความปรองดองของคนในชาติ การบริหารราชการที่โปร่งใส ปราศจากการคอร์รัปชัน การขจัดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการค้ำมนุษย์ ปัญหาแรงงานต่างด้าว การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การส่งเสริมการลงทุนด้านวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

จากสถานการณ์ดังกล่าว จะสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรจะต้องดูทิศทางการบริหารประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นหลัก และผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องประยุกต์ใช้นโยบายการบริหารของตนให้สอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจน กว้างไกล บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตน และต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ควรนำมาตรการประหยัดพลังงานมาใช้ในองค์กรอย่างเคร่งครัด เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี การใช้ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน และพัฒนาระบบผังเมืองให้มีมาตรฐาน ส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้ให้กับประชาชน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และถ่ายทอดแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ให้กับข้าราชการและประชาชนยึดถือและปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อไป

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลพลวง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของประชาชน
๓. การจัดการศึกษา
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๕. การพัฒนา สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

จากการกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ในการบริหารงานของเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน จึงนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละด้าน เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมในการสัญจรไปมาและขนถ่ายสินค้าการเกษตรได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดต้นทุนในการผลิต พัฒนาเส้นทางให้ได้มาตรฐานตามหลักวิศวกรรมจราจร มีป้ายและเครื่องหมายจราจรตามถนนในเขตเทศบาล การลดอุบัติเหตุทางถนน ประชาชนขับซี่ยานพาหนะด้วยความปลอดภัย และการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา การโทรคมนาคม ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำได้แก่

๑. การก่อสร้างระบบคมนาคมขนส่ง เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก และสะพานคอนกรีต
๒. การขยายถนน เปิดถนนหรือเส้นทางคมนาคมสายใหม่
๓. การบำรุงรักษาถนน ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
๔. การกำหนดรูปแบบทางระบายน้ำข้ามทางหรือข้างทาง การวางท่อคอนกรีตหรือท่อปลือก

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาระบบจราจรได้แก่

๑. ติดตั้งป้ายบอกทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง
๒. การควบคุมวินัยการจราจร และลดอุบัติเหตุทางท้องถนน

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้แก่

๑. การก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน

๒. การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
๓. การขยายเขตไฟฟ้า เพิ่มแรงดันกระแสไฟฟ้า
๔. การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างบริเวณทางแยกและจุดเสี่ยง
๕. การก่อสร้างและซ่อมแซมหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
๖. การบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่อยู่ในความดูแลของเทศบาล
๗. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องยนต์ เครื่องจักร ฯลฯ สำหรับสนับสนุนงานบริการ

ชุมชนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร (สวนผลไม้) เช่น เงาะ มังคุด ทุเรียน จะมีปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำเป็นประจำทุกปี ต้นทุนการผลิตสูง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานในการทำสวนเพิ่มขึ้น ตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลและปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาราคาปุ๋ยและยาที่มีราคาสูงขึ้นตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบเกษตรกรในการกำหนดราคาผลไม้ จึงจำเป็นต้องหาแนวทางหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา และอีกส่วนหนึ่งการประกอบกิจการร้านค้าทั่วไปในชุมชนเมืองเริ่มมีปัญหา เนื่องจากมีร้านสะดวกซื้อมาเปิดในพื้นที่ ทำให้ร้านค้าทั่วไปได้รับผลกระทบต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประกอบการร้านค้าทั่วไปใหม่ เพื่อสามารถแข่งขันกับร้านสะดวกซื้อได้ จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่

๑. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อบริหารและจัดการน้ำ
๒. การขยายระบบชลประทาน
๓. การก่อสร้างซ่อมแซมฝายกั้นน้ำต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ การกำหนดมาตรฐานควบคุมสินค้า และราคาผลผลิตทางการเกษตร ได้แก่

๑. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เกษตรกรเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘
๒. การส่งเสริมการตลาดและการกระจายผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาอาชีพชุมชนเมืองได้แก่

๑. การส่งเสริมการปรับปรุง/พัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและหลากหลาย
๒. การจัดทำศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าทั้งภาคการเกษตร และการบริโภคในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

เนื่องจากสภาพชุมชนและสังคมมีความหลากหลาย ทั้งเขตชุมชนเมืองและชนบท ทำให้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสาธารณสุข การควบคุมสิ่งปลูกสร้าง และมลพิษต่างๆ รวมทั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงชุมชนและสังคม รวมทั้งกำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาเมืองในอนาคต จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐานและการควบคุมโรคได้แก่

๑. พัฒนาระบบสุขภาพีบาลและยกระดับชุมชนให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข
๒. กำหนดมาตรการในการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคประจำถิ่น

๓. ตรวจคัดกรองหาสารพิษตกค้างในเลือดให้กับเกษตรกร

๔. ตรวจหาสารปนเปื้อนในอาหารและเครื่องสำอางในร้านค้า ตลาดสด และตลาดนัด

๕. ส่งเสริมสุขภาพประชาชน ตั้งแต่แรกเกิด จนถึงสูงวัย

กลยุทธ์ที่ ๒

การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับหมู่บ้านและชุมชน ได้แก่

๑. การส่งเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่มสตรีอาสาพัฒนาท้องถิ่น และกลุ่มมวลชนต่างๆ ให้เกิดศักยภาพและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดการติดยาเสพติดและฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติดให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยไม่เสี่ยงต่อการเป็นผู้ติดยาเสพติด

๓. การจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับประชาชน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำตำบล การจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาครอบครัว เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และห่างไกลจากยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๓ การจัดทำแผนแม่บทชุมชนเมือง ได้แก่

๑. กำหนดการใช้พื้นที่และเขตควบคุมอาคาร ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบผังเมืองรวมของเทศบาล

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคมได้แก่

๑. การส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้

๒. การส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ และคนพิการ

กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่

๑. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และประสิทธิภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การพัฒนาความรู้และความเข้าใจสภาพภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ แนวทางการดูแลตนเอง การช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. พัฒนาระบบการควบคุมสั่งการจากศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ การเตรียมกำลัง และวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. การฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการร่วมกับอำเภอ จังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การตั้งด่านเฝ้าระวังภายในหมู่บ้าน/ชุมชน การจัดตั้งศูนย์ให้บริการประชาชนในช่วงเทศกาล หรืองานสำคัญต่างๆ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากในพื้นที่ตำบลพลวง เป็นเขตพื้นที่ประกอบอาชีพการเกษตร มีอุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เป็นเมืองที่กำลังเจริญเติบโต มีสถานประกอบการและสถานบันเทิงเป็นจำนวนมาก ประชาชนมาทำงานในพื้นที่ส่วนใหญ่มาจากต่างถิ่น และมาอาศัยอยู่เพื่อทำกิน จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ ที่เทศบาลได้รับการจัดสรรตามรายหัวของประชากร เนื่องจากประชาชนเหล่านั้นไม่ได้ย้ายที่อยู่ตามทะเบียนราษฎร จึงทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนเมือง จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาไว้ ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการสิ่งแวดล้อมได้แก่

๑. การอบรมและปลูกฝังค่านิยมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การรณรงค์ ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษา

สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ การควบคุมการบำบัดน้ำเสียและกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอยได้แก่

๑. การก่อสร้างระบบควบคุมและบำบัดน้ำเสีย และการออกมาตรการควบคุมการจัดการน้ำเสียในชุมชน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน และการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการรักษาความสะอาด

กลยุทธ์ที่ ๓ การควบคุมมลพิษ ได้แก่

๑. การควบคุมมาตรฐานสถานประกอบการไม่ให้เกิดมลพิษด้านเสียง กลิ่น หรือเหตุรำคาญอย่างอื่นที่จะมีผลต่อการดำรงชีวิตปัจจุบันของประชาชน
๒. การบังคับใช้และการให้ความรู้กฎหมายต่างๆแก่ประชาชน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร กฎหมายการป้องกันและระงับอัคคีภัย กฎหมายว่าด้วยสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา

เทศบาลตำบลพลวง เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและการเรียนรู้ของอำเภอเขาชะเมา ซึ่งมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง สถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง มีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) มีห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี จำนวน ๑ แห่ง และศูนย์การเรียนรู้ ICT เทศบาลตำบลพลวง จำนวน ๑ แห่ง ในด้านการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ในพื้นที่ตำบลพลวงมีวัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๘ แห่ง จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่

๑. การจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนประถมวัยของเทศบาล
๒. ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่สถานศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน
๔. จัดแผนการศึกษาท้องถิ่น เพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘
๕. การส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ได้แก่

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญวันสำคัญทางศาสนา การถือศีลปฏิบัติธรรม เป็นต้น
๒. การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่และถวายเทียนพรรษา ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลพลวง มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ และมีคนมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ได้แก่ อุทยานแห่งชาติเขาชะเมา (น้ำตกกระทิง) รอยพระพุทธบาทพลวงเขาชะเมา เป็นต้น เพื่อให้ประชาชน

ได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยว การเพิ่มโอกาส สร้างรายได้ จากผู้มาท่องเที่ยวในเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ รวมทั้ง กำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนากท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน มีความปลอดภัย และสร้างความพึงพอใจ แก่นักท่องเที่ยว สามารถพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ได้แก่

๑. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่อำเภอเขาคิชฌกูฏ และพื้นที่ใกล้เคียงรวมถึงการจัดสถานที่พักไว้บริการประชาชน และนักท่องเที่ยวให้ได้รับความ สะดวกสบาย
๒. การจัดกำลัง อปพร. คอยดูแลรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยวร่วมกับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. กำหนดเป้าหมายจัดกิจกรรมและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว เช่น โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวปลอดภัยบนยอดเขาคิชฌกูฏ เพื่อรักษาทัศนียภาพที่สวยงาม
๒. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการบริการ และจัดบริการสาธารณะให้กับนักท่องเที่ยว
๔. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว โครงการอุทยาน ดนตรี สีชมพูเพื่อให้ นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ (น้ำตกกระทิง) มีโอกาสได้ฟัง เพลงและสร้างความสุนทรีย์จากเสียงเพลงกลางป่า และโครงการวังขึ้นเขาพระบาท พลวงมินิมารathon เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร

การบริหารงานเทศบาลตำบลพลวง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง การ บริหารงานเทศบาลยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน สามารถตอบสนองความ ต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายการ พัฒนา และวิสัยทัศน์ของเทศบาล การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการงาน

๑. การนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ มาสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น เช่น นำระบบ E-plan มาใช้ในการบันทึกข้อมูลแผนพัฒนาเทศบาล การนำ ระบบ GIS มาใช้ในการกำหนดที่ตั้งโครงการ การนำระบบ E-laas มาใช้ในการจัดทำ งบประมาณและบัญชีของเทศบาล การนำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินมา ใช้ในการจัดเก็บภาษีเป็นต้น รวมถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรเครื่องยนต์ให้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๒. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชน มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. การลดขั้นตอนและปรับลดระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้นลง พัฒนาระบบการ ให้บริการ รวมถึงอาคารสถานที่ราชการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มารับ บริการ

๔. กำหนดผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน และมีคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ไว้อย่างชัดเจน
๕. การพัฒนาทักษะของพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความมั่นคงในอาชีพราชการ
๖. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ความสามัคคี ของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และประชาชน รวมถึงการเทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๑. นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษพนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่ง
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลพลวง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ของเทศบาลตำบลพลวงต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังทั้งหมด เปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังทั้งหมด	กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
๑. พนักงานเทศบาล	๓๐	๑๘	ว่าง ๑๒
๑.๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑	๑	
๑.๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๒	๖	ว่าง ๖
๑.๓ ประเภทวิชาการ	๘	๕	ว่าง ๓
๑.๔ ประเภททั่วไป	๙	๖	ว่าง ๓
๒. พนักงานครูเทศบาล	๒	๑	ว่าง ๑
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๑	ว่าง ๑
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓	๒๒	ว่าง ๑
รวม	๖๗	๕๒	ว่าง ๑๕

จากกรอบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมด กับอัตรากำลังที่มีอยู่ จะเห็นได้ว่าตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามกรอบมีจำนวน ๓๒ อัตรา และอัตรากำลังที่มีอยู่มีเพียง ๑๘ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑๔ อัตรา ซึ่งตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่มีอัตรารว่างมากที่สุด ซึ่งตามโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นตำแหน่งที่ต้องกำกับดูแลงานในแต่ละส่วนราชการและแต่ละฝ่าย ให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในบางตำแหน่งของประเภทอำนวยการท้องถิ่น อาจจะไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งก็ได้ เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตำแหน่งในกองการศึกษา เพราะปริมาณงานในฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามโครงสร้างส่วนราชการ มีปริมาณไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานของฝ่ายบริหารการศึกษา และเทศบาลเห็นว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา

และหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา น่าจะรับผิดชอบปริมาณในส่วนของการศึกษาได้ อาจไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งว่างรวมกัน ๖ อัตรา แต่ก็อยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งเมื่อได้สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งครบถ้วนแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งหมดตามกรอบอัตรากำลัง เปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความแตกต่างกันในส่วนของตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งว่างเท่ากับตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งอาจจะต้องมีการพิจารณาทบทวนปริมาณงานที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันและปริมาณงานในอดีตที่ผ่านมา เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพลวง มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลพลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้าง ส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วน ราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพลวง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับกลาง
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (*ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน= ๑ / ว่าง= ๑ (* ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (*ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักผังเมือง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (*อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.)
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (*ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตะเคียน</u>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อันดับ ค.ศ. ๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลวง หมู่ ๔</u>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลวง หมู่ ๗								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลวง บ้านกระติง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (*ร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน)
พนักงานเทศบาล	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล	๒	๒	๒	๒				
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
รวม	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลพลวงยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลพลวงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยเทศบาลตำบลพลวง ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาไว้หลายวิธี ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลพลวงเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลพลวง ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกจากนี้เทศบาลตำบลพลวง ยังได้กำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างถือปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับจรรยาบรรณของข้าราชการที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนี้

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการจัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒. สอดส่องดูแลด้านคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๓. สร้างจิตสำนึก ทศนคติที่ดี และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. รณรงค์และปลูกฝังให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ยึดถือแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๕. เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความปรองดองในหน่วยงาน สร้างการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นให้หน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการเป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม

ภาคผนวก