

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลนางัว
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลนาหว้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม ทาง เทศบาลตำบลนาหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหว้า อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาหว้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลนาหว้า จึงขอเสนอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลนาหว้า
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลตำบลนาวิ่ง	๒๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาวิ่ง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาวิ่ง	๔๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลนาวิ่ง ที่ ๙๘/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนคนที่จะขาดก่อนเวลาที่จะมีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในแต่ละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ทจ.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี
๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)
๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวิ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวิ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวิ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาวิ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวิ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๗ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาวัง ซึ่งมีนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาวัง เป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาวัง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาวัง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาวัง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลนาวังมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาวัง

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลนาวัง

ทำเลที่ตั้งตำบล เทศบาลตำบลนาวัง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านนาวัง ถนนรพช.โคกกอก-นาวัด ตำบลนาวัง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองระยะทางประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดอำนาจเจริญ ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาเวียง อำเภอเสนางคนิคม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลกุดปลาตุก อำเภอเมือง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลนาผือ อำเภอเมือง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลน้ำคำ อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

เขตปกครอง รวม ๑๑ ชุมชน ดังนี้

ชุมชนหมู่ที่ ๑	กุดตากล้า	นายเสมียน โคตะพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๒	โคกช้างฮ้าย	นายไชยา สุวรรณผา	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๓	นาวัง	นายบัวผัน กอทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๔	นาดี	นางวีรญา ศรีวะกุล	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๕	หนองมะแซว	นายธงไชย ปุยวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๖	นาโพธิ์	นายวิชัย รักเพื่อน	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๗	นาคำ	นายจินดา อังคะเพ็ชร	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๘	นาวัด	นายสุพรรณ ศรีเมฆ	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๙	โนนขี้เหล็ก	นายสมพาน ยาวะโนภาส	กำนันตำบลนาวัง
ชุมชนหมู่ที่ ๑๐	ดงสว่าง	นายหนูเหล็ง จันทองค์	ผู้ใหญ่บ้าน
ชุมชนหมู่ที่ ๑๑	โคกเจริญ	นายศรีสุวรรณ รูปใส	ผู้ใหญ่บ้าน

เนื้อที่ ตำบลนาวัง มีพื้นที่โดยประมาณ ๓๔.๗๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๑,๖๘๗.๕๐ ไร่ เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ๑๘,๗๐๗ ไร่ ที่อยู่อาศัย ๕,๓๐๘.๕๐ ไร่ เป็นเขตปกครองเทศบาลตำบลนาวัง ทั้งหมด ๑๑ ชุมชน/หมู่บ้าน

ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร์ของอำเภอเมืองอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ของตำบลนาหว้า มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๖๐๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๓๓ คน หญิง ๒,๒๗๓ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๓๓ คน / ตารางกิโลเมตร

ที่	ชุมชน/หมู่บ้าน	พื้นที่ทางการเกษตร	ครัวเรือน	ประชากร		รวม
				ชาย	หญิง	
๑	กุดตากล้า	๖๓๐	๕๗	๑๑๑	๙๔	๒๐๕
๒	โคกช้างฮ้าย	๑,๕๓๕	๑๑๔	๒๐๕	๒๒๔	๔๒๙
๓	นาหว้า	๑,๙๖๖	๑๔๐	๒๘๕	๒๒๖	๕๑๑
๔	นาดี	๒,๒๕๐	๑๒๒	๒๐๖	๑๙๓	๓๙๙
๕	หนองมะแซว	๒,๑๖๔	๑๓๖	๒๖๔	๒๕๔	๕๑๘
๖	นาโพธิ์	๒,๓๓๔	๑๓๖	๒๑๓	๒๒๑	๔๓๔
๗	นาคำ	๑,๐๑๓	๘๘	๑๖๘	๑๖๒	๓๓๐
๘	นาวัด	๑,๗๙๐	๑๑๕	๒๐๓	๒๑๘	๔๒๑
๙	โนนขี้เหล็ก	๑,๓๕๐	๗๗	๑๑๐	๑๒๘	๒๓๘
๑๐	ดงสว่าง	๒,๕๑๕	๑๖๐	๓๒๗	๓๑๕	๖๔๒
๑๑	โคกเจริญ	๑,๑๖๐	๑๔๕	๒๔๑	๒๓๘	๔๗๙

การศาสนา

ประชาชนในตำบลนาหว้า จะนับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัดในตำบลนาหว้า จำนวน ๘ วัด ๑ สำนักสงฆ์

๑. วัดนาโพธิ์
๒. วัดกุดตากล้า
๓. วัดนาหว้า
๔. วัดหนองมะแซวโนนขี้เหล็ก
๕. วัดโคกช้างฮ้าย
๖. วัดนาวัด
๗. วัดดงสว่าง
๘. วัดป่าคำแวน
๙. สำนักสงฆ์วัดกุดโง้ง

สาธารณสุข

- | | | | |
|--|--------|-----|------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล (รพ.สต.บ้านนาโพธิ์) | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ | ร้อยละ | ๑๐๐ | |

ระบบการบริการพื้นฐาน

๑. การคมนาคม การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ (ถนนชยางกูร) และถนน รพช. โคกกอก – นาวัต

๒. การโทรคมนาคม

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|------|
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขย่อย | จำนวน | ๑ | แห่ง |
|------------------------------|-------|---|------|

๓. การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน แต่ขาดไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและไฟฟ้าสาธารณะตามแยกถนนภายในชุมชน/หมู่บ้าน

๔. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | | |
|------------------------|-------|----|------|
| - ลำห้วย | จำนวน | ๖ | สาย |
| - บึง , หนอง และอื่น ๆ | จำนวน | ๒๑ | แห่ง |

๕. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | | |
|---------------------|-------|-----|------|
| - ฝาย | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |
| - บ่อน้ำตื้น | จำนวน | - | แห่ง |
| - บ่อบาดาล (โยก) | จำนวน | - | แห่ง |
| - ระบบประปาหมู่บ้าน | จำนวน | ๑๗ | แห่ง |
| - สระน้ำ | จำนวน | ๗ | แห่ง |
| - ถังเก็บน้ำฝน | จำนวน | ๒๒๖ | แห่ง |

ระบบเศรษฐกิจ

๑. อาชีพ

- อาชีพหลัก ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพหลัก คือ ทำนา ผลผลิต ๔๐๐ ก.ก./ไร่
- อาชีพเสริม คือ การทำขนมทองม้วน กระจ่างแก้ววัลย์ การทอผ้า เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง ฯลฯ

๒. หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาลตำบล

- | | | | |
|------------------------------|-------|------|------|
| - ปั้มน้ำมัน/ปั้มหลอด | จำนวน | ๒๔ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ | จำนวน | ๖ | แห่ง |
| - โรงสีข้าวขนาดเล็ก/ขนาดกลาง | จำนวน | ๖๔/๑ | แห่ง |
| - ร้านค้า | จำนวน | ๕๘ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมเครื่องยนต์ | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |

- ร้านรับซื้อของเก่า	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้าน INTERNET	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๗	แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	จำนวน	๑๑	แห่ง

๓. การบริการสาธารณะ

- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	แห่ง
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร	จำนวน	๑	แห่ง
- หอกระจายข่าว	จำนวน	๑๑	แห่ง
- ศาลาประชาคม	จำนวน	๗	แห่ง

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาวัง

เทศบาลตำบลนาวัง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) เพื่อเป็นสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า คาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี เป็นพื้นที่ ที่มีการผลิตข้าวหอมมะลิชั้นดี ประชาชนมีการศึกษา ถ้วนหน้า ส่งเสริมบุญประเพณี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

**“ตำบลนาวังน่าอยู่ แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิ ส่งเสริมบุญประเพณี
การศึกษาเด่น เป็นท้องถิ่นธรรมมาภิบาล”**

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

“เมืองธรรมเกษตร เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เส้นทางการค้าสู่สากล”

นโยบายการพัฒนาอำเภอ

“เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาของจังหวัด”

พันธกิจหลักการพัฒนา

๑. กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอำนาจเจริญ
๒. ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อบรรลุเกณฑ์เมืองไทยแข็งแรง เพื่ออำนาจเจริญแข็งแรง
๓. ร่วมกันแก้ไข/ป้องกันปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคมและปัญหายาเสพติด
๔. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ครบทุกหมู่บ้าน มีการวางระบบผังเมืองที่ดี
๕. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่ดีมีคุณภาพ
๘. ส่งเสริมการรักษาเอกลักษณ์วัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดอำนาจเจริญ
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนชาวอำนาจเจริญได้รับการศึกษามากกว่าภาคบังคับ(ทั้งการเรียนในระบบและนอกระบบ)
๑๐. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๑๑. ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการชุมชนทั้งจังหวัด

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑. ประชาชนพ้นเกณฑ์ความยากจน
๒. จังหวัดอำนาจเจริญบรรลุเกณฑ์เมืองไทยแข็งแรง
๓. ประชาชนได้รับการศึกษามากกว่าภาคบังคับ
๔. มีโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. มีการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน
๗. ผลผลิตข้าวหอมมะลิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อน - หลังแนวทางในการพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาหว้า	แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลนาหว้า
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ ๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า , ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๑.๓ การก่อสร้างและขยายเขตประปา ๑.๔ การก่อสร้าง และปรับปรุงฝายน้ำล้น บ่อบาดาล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	๓.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ การบริหารจัดการและการรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาวัง	แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลนาวัง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๔.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๔.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ๔.๔ การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการชุมชน ๔.๕ การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน ๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา ๕.๓ ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล ๕.๔ การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคมที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๖.๑ การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา ๖.๒ ส่งเสริมมาตรการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและการรักษาสุขภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ๖.๓ ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย ๖.๔ ส่งเสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาวัง

๑. นโยบายการพัฒนาสาธารณูปโภค

เป้าหมายการพัฒนา คือ เตรียมความพร้อมเพื่อรับรองการขยายตัวของชุมชน การลงทุน ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม การพาณิชย์และการท่องเที่ยว การเกษตรโดยจะดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักและถนนสายรองให้ได้มาตรฐาน และซอยต่างๆให้สามารถเชื่อมโยงถึงกัน และใช้การได้สะดวก การซ่อมแซม การติดตั้งไฟฟ้าทุกตรอก ซอก ซอย ที่เป็นจุดล่อแหลม เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและผู้ที่ย้ายเข้าไปได้อย่างสะดวกและปลอดภัย พัฒนาแหล่งน้ำให้สะอาด จัดทำประปาให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ปรับปรุงซ่อมแซมท่อระบายน้ำ ป้องกันปัญหาน้ำท่วม และขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ และปรับปรุงสาธารณูปโภคที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตเทศบาลตำบลนาวังให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบลนาวัง ยกตัวอย่าง เช่น การเตรียมการระบบประปาระดับตำบล

๒. นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง

เป้าหมายการพัฒนา คือ ให้ประชาชนมีการรวมตัวกันเพื่อการเรียนรู้พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยีวิชาการต่างๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการผลิตรวมทั้งการเพิ่มมูลค่าสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ การหมุนเวียนของเงิน และสร้างงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน เทศบาลตำบลนาวังจะส่งเสริมขบวนการชุมชนเข้มแข็ง สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินและทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำบริการต่างๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้า

เป้าหมายการพัฒนา ด้านความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อเพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ให้ประชาชนมีความมั่นใจ เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

เป้าหมายการพัฒนา คือ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำชุมชนและสังคม ตลอดจนการจัดระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สามารถดูแลตนเองในขั้นพื้นฐานและได้รับการด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เทศบาลตำบลนาวังจะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาวังให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน และสนับสนุนให้ประชาชนได้มีโอกาสออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬา ส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ขยายและปรับปรุงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาวัง ระงับการเกิดอัคคีภัยและภัยธรรมชาติต่างๆ ยกตัวอย่าง กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คือโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และโครงการ เข้าค่ายเด็กและเยาวชนภาคฤดูร้อน

๔. นโยบายบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา คือ

๑. มีการบริหารจัดการขยะ โดยมุ่งเน้นให้ความรู้ แก่ประชาชนในการบริหารจัดการขยะ แบบนำกลับมาใช้ใหม่

๒. ส่งเสริม อนุรักษ์และปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ร่วมกันปลูกป่า รักษาผืนป่าที่มีไว้ให้ยั่งยืนและปลูกเพิ่มขึ้น

๓. โครงการกำจัดวัชพืช ที่มีในแหล่งน้ำเพื่อให้ประชาชนมีน้ำสะอาดไว้ใช้และป้องกันไม่ให้แหล่งน้ำตื้นเขิน

๔. โครงการปลูกป่าตามแนวพระราชเสาวนีย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มต้นไม้ในพื้นที่ ปีละ ๒๐๐ ต้น
จากรายละเอียดที่กล่าวมาเป็นลักษณะงานที่กว้าง ๆ ที่จะดำเนินการในนโยบาย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน

เป้าหมายในการพัฒนา คือ โดยภาพรวมในการดำเนินการในด้านนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเต็มที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีโครงการในการดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

๑. โครงการประชุมสภา เทศบาลตำบลนาวัง สัญจรในทุกหมู่บ้าน

๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนโดยประชาชน

๓. โครงการรักษาความปลอดภัย อุบัติภัยทางถนนในช่วงเทศกาล

๔. โครงการประเมินผลการปฏิบัติการ ปฏิบัติราชการและประชาชนมีส่วนร่วม

๕. โครงการประชาสัมพันธ์ขอรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน

๖. โครงการอบรมให้ความรู้ประชาชน ตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ

และ พรบ.คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. ๒๕๒๒

๗. โครงการช่วยเหลือและสงเคราะห์ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมชาติที่พึง

การกำหนดนโยบายการบริหารงานเทศบาลตำบลนาวัง ของนายกเทศมนตรีตำบลนาวัง ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นไปตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาวัง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาวัง ซึ่งมาจากการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนาวัง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๓) การสาธารณสุข มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)

(๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)

(๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่

(๓) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล

(๔) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาหวัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาเทศบาลตำบลนาหวัง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ของท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตแสดงให้เห็นถึงประเด็นหลักในการพัฒนาแต่ละประเด็น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา รายละเอียดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาหวัง แบบองค์รวมมีดังนี้

จุดแข็ง S (Strengths)

๑. งบประมาณที่ได้รับมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ในระดับดี
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้เพิ่มความสามารถ ให้ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง
๓. ประชาชนตำบลนาหวัง มีความสามารถ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองด้านการค้าขาย ซึ่งได้รับมรดกจากบรรพชน และสานต่อได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อพัฒนาพื้นที่ ได้เป็นอย่างดี
๕. ประชาชนตำบลนาหวังมีต้นทุนทางสังคมที่ดี คือความสามัคคี รักท้องถิ่น สืบทอดประเพณีอันดีงามไว้ได้อย่างงดงาม

จุดอ่อน W (Weaknesses)

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษามากเท่าที่ควร
๒. แม้ว่าเทศบาลตำบลนาหวังจะสามารถ ของบประมาณจากส่วนกลางมาพัฒนาพื้นที่ได้ระดับหนึ่ง แต่ปัญหาและความต้องการของประชาชนยังมีอยู่อีกหลายปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เช่น แหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค ที่สะอาดและเพียงพอ

๓. เทศบาลตำบลนาวัง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการพัฒนาด้านการศึกษา และการพัฒนาอาชีพ
๔. ผู้นำ ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น

โอกาส O (Opportunities)

๑. ตามสภาพภูมิประเทศแล้ว เทศบาลตำบลนาวัง มีโอกาสพัฒนาด้านแหล่งน้ำพอสมควร หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๒. ในพื้นที่มีกลุ่มอาชีพที่ทำภายในครัวเรือนอย่างหลากหลายและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมานานนับสิบปี หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณและข้อดีของการรวมตัวกัน จะเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งมากและมีประสิทธิภาพ
๓. ตำบลนาวัง เป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนด้านการค้าขายสูง หากมีการระดมทุนที่มีศักยภาพ จะเป็นตำบลที่แหล่งเงินทุนในการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและการศึกษาที่ดี

อุปสรรค T (Threats)

๑. ๔ M ไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านและยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา
๒. ผู้บริหาร ผู้นำ พนักงาน ขาดการพัฒนาในงานเฉพาะด้านเท่าที่ควร
๓. ปัญหาสังคม เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา

(๒) การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาวังเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลนาเวียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวในวันผู้สูงอายุ ประเพณีทำบุญวันเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนให้ความสนใจหรือมีความจริงจังในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. เทศบาลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลนาหว้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

(๓) ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาวัง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลนาวัง
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เปื่อยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่เทศบาลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาหว้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๓. การจัดให้มีการจัดการศึกษา
๔. การจัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การจัดให้มีการส่งเสริม การฝึก การอบรมอาชีพ
๗. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น
๘. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีการสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
๓. การจัดให้มีการผังเมือง
๔. การจัดให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
๗. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันเป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ...๔๓... อัตรา (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) ดังนี้

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๓ อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๖ อัตรา

เนื่องจากตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาวังจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาวัง ต่อไป

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลังเทศบาลตำบลนาวังและเทศบาลใกล้เคียง

ลำดับที่	รายการเปรียบเทียบ	เทศบาลตำบลนายม	เทศบาลตำบลสามหนอง	เทศบาลตำบลไค้คำ	เทศบาลตำบลนาวัง
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๒๒	๑๒	๑๖	๑๔
๒	กองคลัง	๗	๕	๑๐	๘
๓	กองช่าง	๖	๔	๘	๖
๔	กองสาธารณสุขฯ	๕	๔	๙	๕
๕	กองการศึกษา	๑๐	๗	๑๔	๑๐
	รวม	๕๐	๓๒	๕๖	๔๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาวัง เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลตำบลนาวัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุ - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุ - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาล - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามสอบสวน ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามสอบสวน ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาวิ่ง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้กำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คําค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลตำบลนาวิ่ง จึงได้กำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลนาวิ่ง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานยาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
๓๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๓	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาวิ่ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

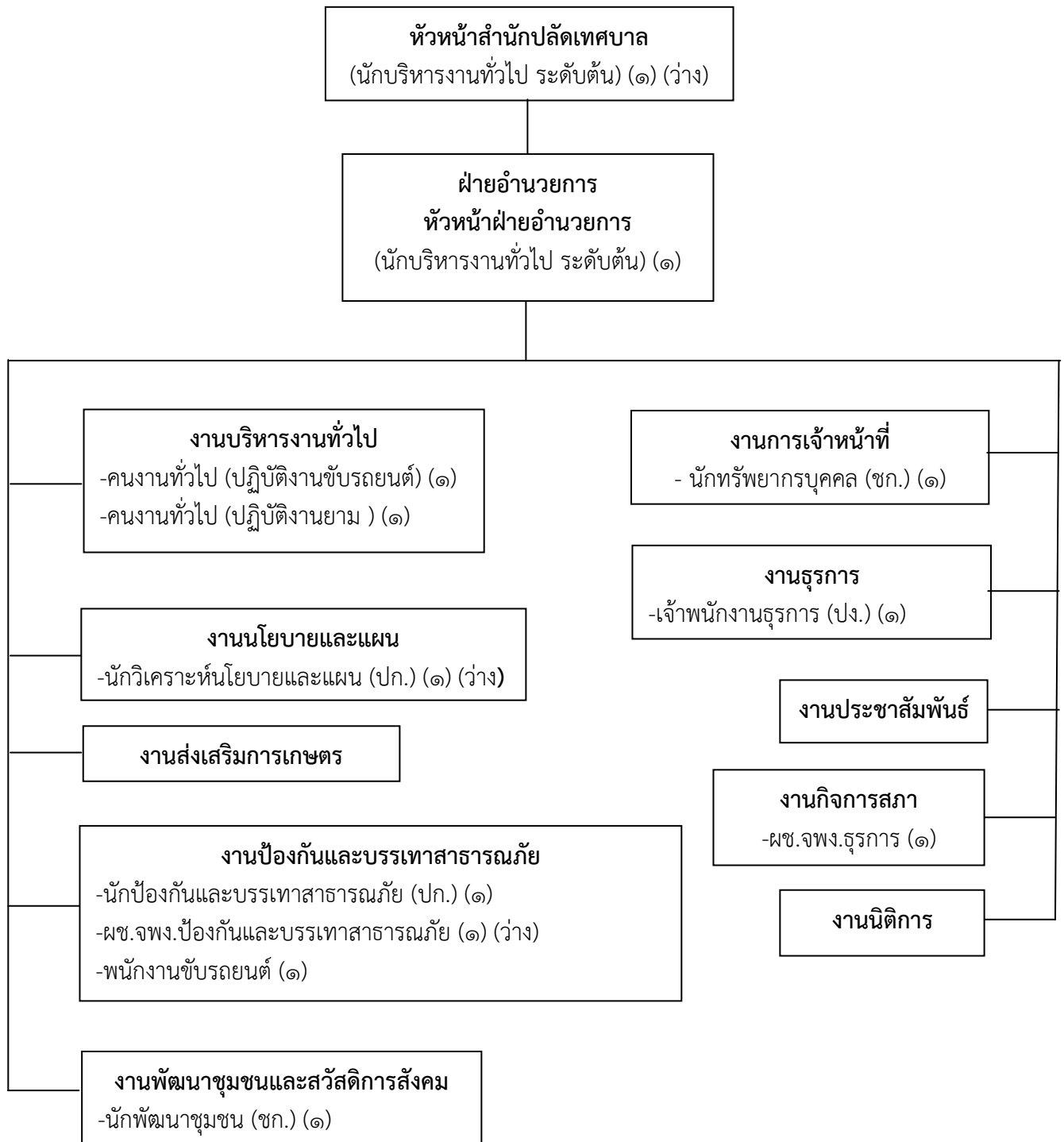
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (๓๑ - ๓๒)

ภาคผนวก

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาหวัง

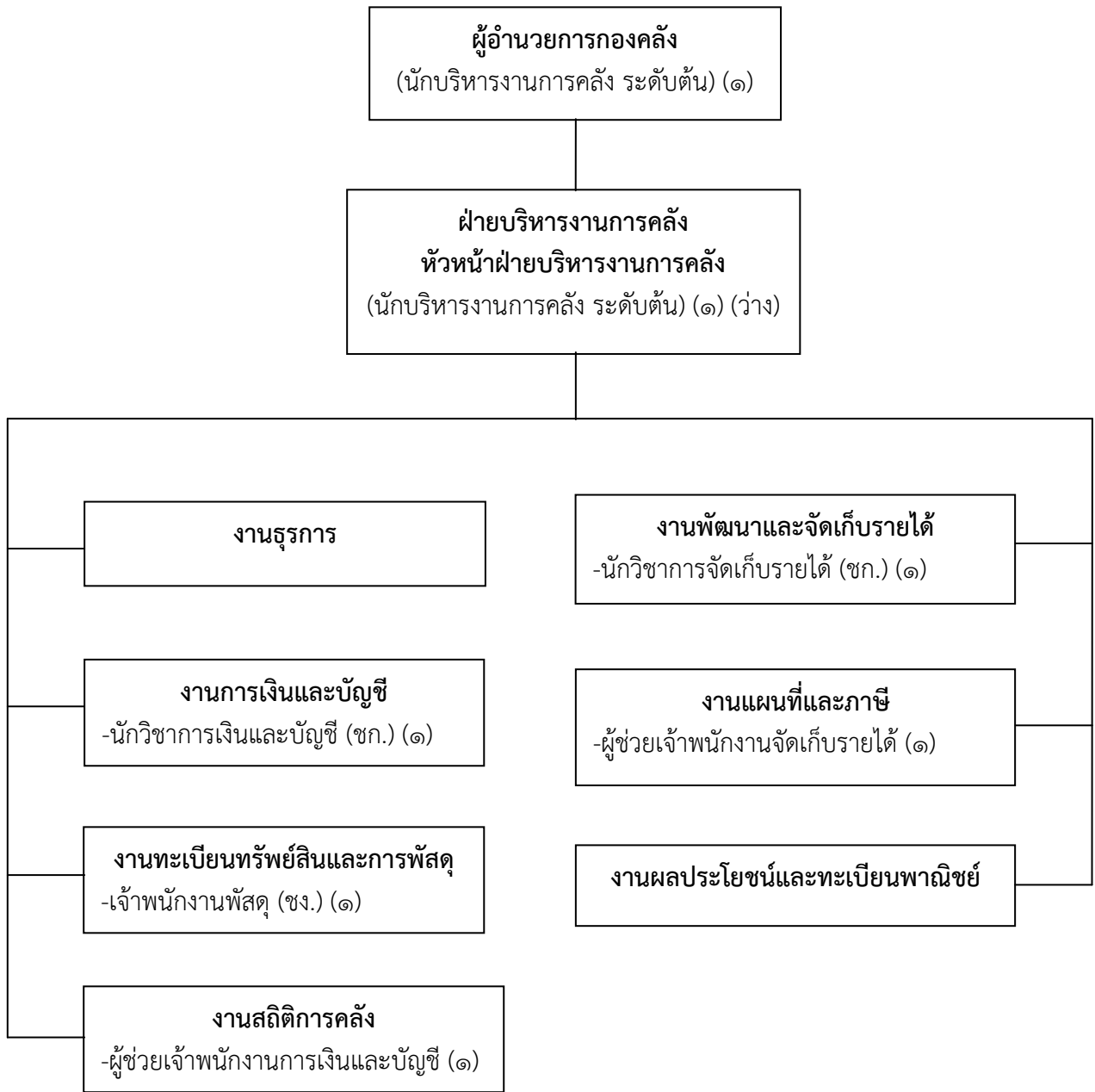


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



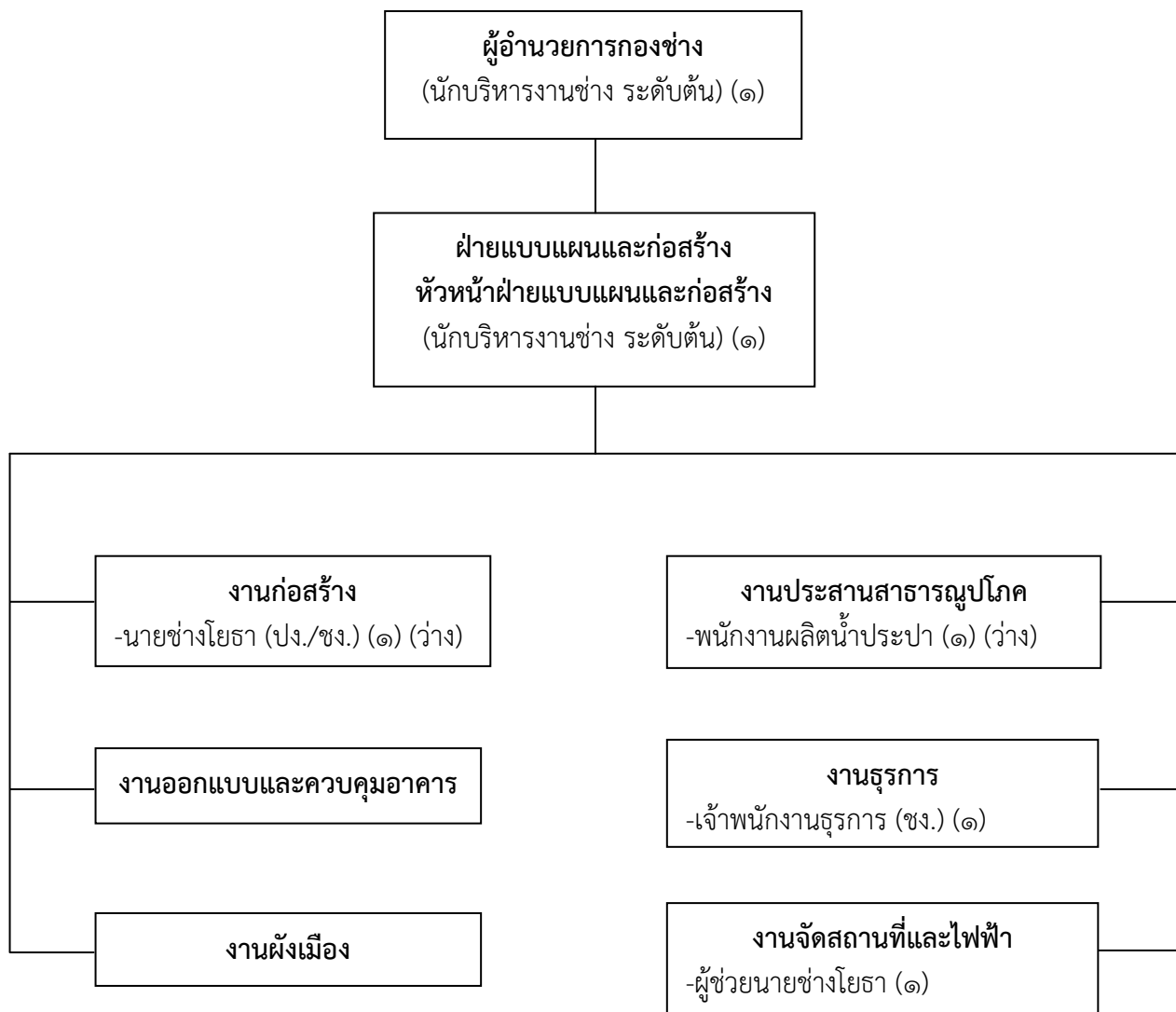
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๓	๒	๑๒

โครงสร้างองค์กร



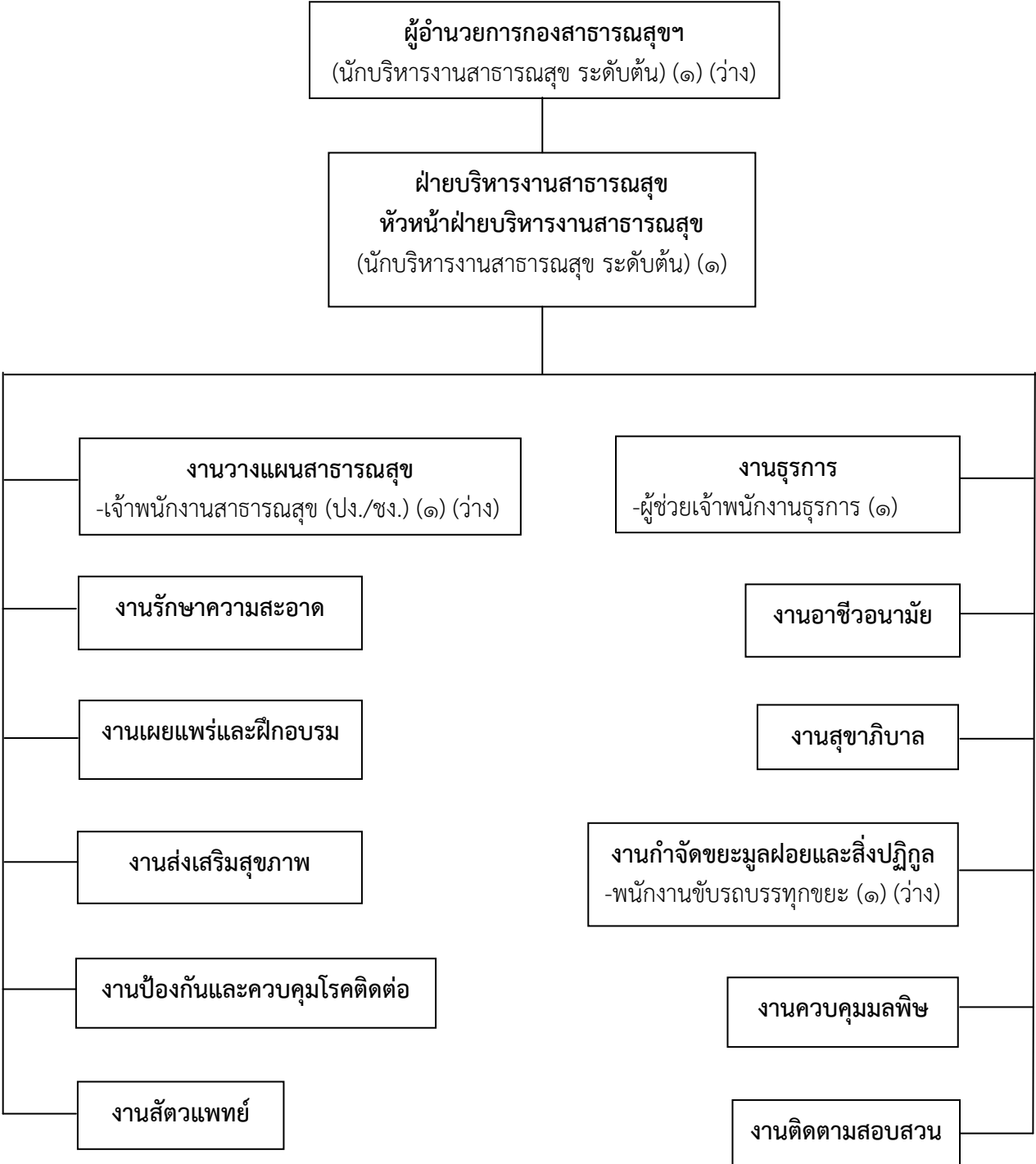
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



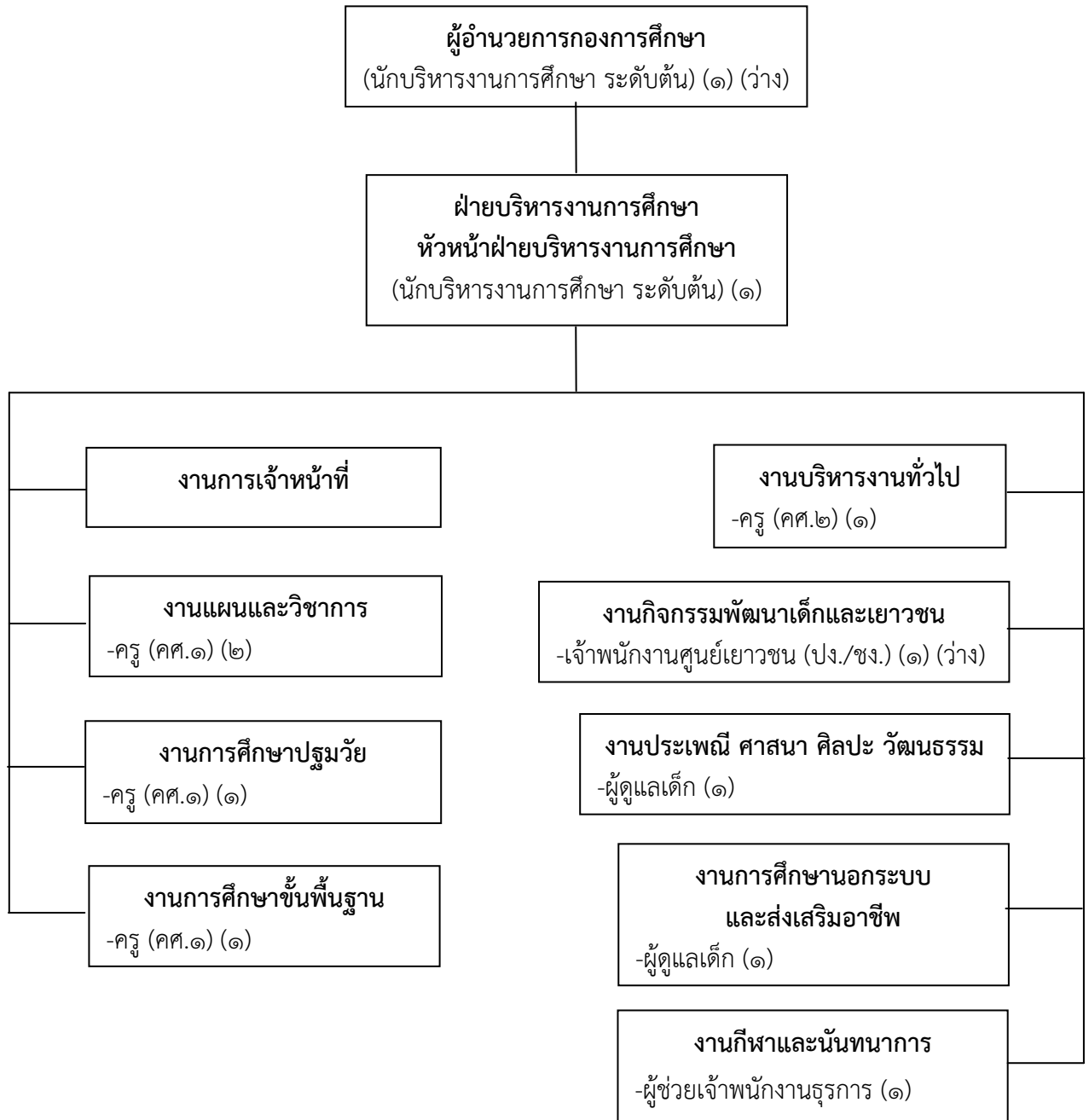
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๔

ระดับ	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๒	-	๒	-	๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาว่าง

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้เทศบาลตำบลนาว่าง จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานะที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผนการมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลนาหว้า จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของเทศบาลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล

เพื่อให้พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลนาวัง ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติงานตามจริยธรรมดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลตำบลนาวัง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ เที่ยงธรรม

๒. พนักงานเทศบาลตำบลนาวัง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานเทศบาลตำบลนาวัง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี

๔. พนักงานเทศบาลตำบลนาวัง จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และการบริการอย่างเสมอภาค พึงต้อนรับให้ความสะดวกเป็นธรรมแก่ผู้ติดต่อราชการและประชาชน

๕. พนักงานเทศบาลตำบลนาวัง จะพึงปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลนาวัง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมของราชการ พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลนาวัง” ด้วย “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒” และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับราชการ พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลนาวัง ถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดนและเป็นหลักฐานการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสอำนาจหรืออำนาจตัวบุคคล ต้องเป็นไปอย่างเสมอภาค

๒. หลักคุณธรรม : การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อุตุน

๓. หลักความโปร่งใส : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

๔. หลักการมีส่วนร่วม : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ที่สำคัญ

๕. หลักความรับผิดชอบ : ตระหนักในสิทธิหน้าที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ไขปัญหาความบกพร่องในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

.....