



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566

ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1)

เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
โทร 0-4377-1431

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบรบือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี เทศบาลตำบลบรบือ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรบือ	๗
๖. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ	๙
๗. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT anylysis)	๑๐
๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๑๐. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๑๑. การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๑๗
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ	๔๒
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ฯ	๔๓
๑๖. ภาคผนวก	๔๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบรบือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบรบือ มีนายกเทศมนตรีตำบลบรบือ เป็นประธาน ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบรบือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบรบือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบรบือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนในการใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานโครงสร้างพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม การเกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจากจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงใช้ระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบรบือ อยู่ในท้องที่ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ ประมาณ ๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๓ หมู่บ้าน (๗ ชุมชน) หมู่ที่ ๑ แบ่งพื้นที่เป็น ๕ ชุมชนเมือง คือชุมชนต้นลำน้ำเสียว ชุมชนวัดบรบือสรากรม ชุมชนขวัญเมือง ชุมชนร่วมใจพัฒนา และชุมชนประชาร่มเย็น หมู่ที่ ๗ เป็นชุมชนสนามชัย และหมู่ที่ ๑๔ เป็นชุมชนศรีสุขพัฒนา มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๗๖๒ คน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีความเหมาะสมกับภารกิจ ของเทศบาลตำบลบรบือโดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุดเสียหาย เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานมีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่สัญจรไปมา

ปัญหาทางระบายน้ำ

ท่อหรือรางระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเงิน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

วางแผนสร้างท่อและรางระบายน้ำให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาไฟฟ้า

ถนนบางสายหรือบางแห่งยังไม่ได้รับการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงถนนทุกสาย ทุกชุมชน พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปา ระบบการจำหน่ายประปา และการขยายเขตท่อประปา การบริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน

ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ การฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มทักษะการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน

ปัญหาการท่องเที่ยว

การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลบรบือ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับและที่รู้จัก

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว
- ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชน ช่วยกันดูแล รักษาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด การมั่วสุมของเยาวชนบางกลุ่ม
- ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากขาดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยไม่เพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในเขตเทศบาล
- ควรจัดให้มีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของเสพติด
- ควรจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในการให้บริการสาธารณสุขชุมชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล บทบาทหน้าที่การทำงานของเทศบาล
- ปัญหาการทำงานของบุคลากร จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของการบริหารงานเทศบาลให้แก่ผู้นำชุมชน กรรมการชุมชนและประชาชนให้ทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัย
- ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนอย่างสะดวก และรวดเร็ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาความสะอาด การลดปริมาณของขยะมูลฝอย
- ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียเกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพ ของแหล่งน้ำ การปล่อยน้ำเสียสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย ท่อหรือร่องระบายน้ำสกปรก
- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดให้มีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ส่งเสริมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรือ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบรือ เน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบรือ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลบรือ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และชุมชนจะต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลบรือ ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนและการพัฒนาเยาวชน ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ ได้เน้นพัฒนาส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบว่าเทศบาลตำบลบรือ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลบรือ ได้กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาดสดได้มาตรฐาน
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและการ

ควบคุมโรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบรือได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบรือมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรือ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ดีมีมาตรฐาน
2. ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน เศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๓. พัฒนาระบบการจัดการตลาด การค้า การลงทุนและการคมนาคมขนส่ง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาปรับปรุงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาปรับปรุงก่อสร้างระบบการระบายน้ำในพื้นที่ให้ทั่วถึง
๓. พัฒนาระบบจราจร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/ยุทธศาสตร์ที่ ๔....

-๑๐-

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมระบบป้องกันภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. พัฒนาการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการเงิน การคลังอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT analysis)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. ผู้บริหารรับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ (ด้านงานช่าง) ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร ๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล	๑. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ๒. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น ๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข ๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๓. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ	๑. เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขน้อย ๒. ระดับวิชาชีพเฉพาะจำวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานน้อย ๔. ในด้านการให้บริการสาธารณสุขยังต้องประสานงานกับโรงพยาบาลบริบือ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๒. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ๓. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น	๑. งบประมาณมีน้อย ๒. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล ๓. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีการจัดระเบียบการจราจร การจอดรถยนต์โดยงานเทศกิจร่วมกับสถานีตำรวจภูธรบริบือ ๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด	๑. มีการอพยพแรงงานมาในเขตเทศบาล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่ แผงลอย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการวางแผนและป้องกันบรรเทาอันตรายอันจะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาโดยชุดปฏิบัติการเฝ้าระวังการณเตรียมความพร้อมตลอด ๒๔ ชั่วโมง	๑. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๒. ชุมชนบางส่วนในเขตเทศบาลยังเป็นชุมชนแออัดก่อให้เกิดปัญหาด้านอนามัยและปัญหาเสพติด

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาค การเกษตร การค้าและการลงทุน ๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานสะดวก	๑. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงาน หัตถกรรม ๒. มีปัญหาความยากจนในชุมชน (ประชาชนบางส่วน)
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. เทศบาลตั้งงบประมาณสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๒. มีกลุ่มผลิตผู้ประกอบการเกลือไอโอดีน ๓. เทศบาลมีกรอบงานส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน	๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก กลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๒. เทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่เป็นต้นกำเนิดของลำน้ำเสียวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. ลักษณะของดินภายในเขตเทศบาลเป็นดินเค็มไม่สามารถทำการเกษตรได้ ๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. เทศบาลให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ประชาชนให้ตระหนักและป้องกันปัญหาน้ำเสีย ๒. เทศบาลกำหนดแผนงานโครงการบำบัดน้ำเสียตามมาตรฐานการควบคุมมลพิษ	๑. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๒. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. จังหวัด อำเภอให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติและสืบทอดกันมา	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย ๓. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้น้อย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม ๒. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๒. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล ๔. พัฒนาระบบการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๑. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อความโปร่งใส	๑. การนำระบบสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานล่าช้า

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและดำเนินการ

เทศบาลตำบลบรปือ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบรปือ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีตลาดสดมาตรฐาน
๓. การจัดให้มีการจัดการศึกษา
๔. การจัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การจัดให้มีการส่งเสริม การฝึกอบรมอาชีพ
๗. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๘. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดดื่หรือการประปา
- ๑๐.การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีการสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
๒. การจัดให้มีผังเมือง
๓. การจัดให้มีการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
๖. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบรปือ เป็นเทศบาลขนาดกลางกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.) ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรปือมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามบัญชีเงินเดือนใหม่ (บัญชี ๕)

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ เทศบาลตำบลบรบือโครงสร้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการและพาณิชย์ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานบริหารงานขนส่ง	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานธุรการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕.๓ โรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ - งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง เทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ เทศบาลได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่

๒. จัดให้มีฝึกรอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ จัดทำโครงการอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๓. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบรบือจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการปรับบทบาท ภารกิจและหน้าที่ ตลอดจนวิธีการทำงานและได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการบริหาร จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) และหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๖ หลัก ดังนี้

๑. นิติธรรม

๒. หลักคุณธรรม

๓. หลักความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. หลักมีความรับผิดชอบ

๖. หลักความคุ้มค่า

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบรบือทุกคน จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ภาคผนวก