



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลโพนสูง
อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



ประกาศ เทศบาลตำบลโพนสูง
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
.....

ตามที่ เทศบาลตำบลโพนสูง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และมีมติเห็นชอบโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลโพนสูง เป็นเครื่องมือและกลไกการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลโพนสูง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนสูง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

(นายวิชัย หล่อศิลาทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลโพนสูง ปฏิบัติหน้าที่
นายเทศมนตรีตำบลโพนสูง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.,และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.,และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.,และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.,และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.,และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ เทศบาลตำบลโพนสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม

ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ เทศบาลตำบลโพนสูง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลโพนสูง
๒.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลโพนสูง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้
การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อ
ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน
การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ เทศบาลตำบลโพนสูง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลโพนสูง ตาม
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย
ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพนสูง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพนสูง
บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ
ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ
หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้
ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้
การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน
ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด
ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ
มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลกรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด
ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น

ในการกำ...

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบัญญและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตราในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

เทศบาลตำบลโพนสูง มีสภาพปัญหา ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลได้มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค จัดทำระบบประปาผิวดินตลอดจนพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆในตำบล ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนสูงมีความต้องการเร่งด่วนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากการแนวโน้มของงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีมากขึ้น เทศบาลตำบลโพนสูงจึงจัดทำโครงการที่แก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนเป็นหลัก

๒. ปัญหาความต้องการของประชาชน

- ๒.๑.๑ การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก
- ๒.๑.๒ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๒.๑.๓ การสาธารณสุขในตำบลไม่สะดวก
- ๒.๑.๔ ระบบประปายังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๒.๑.๕ ร่องระบายน้ำที่ได้มาตรฐานภายในหมู่บ้าน
- ๒.๑.๖ การขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
- ๒.๑.๗ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กที่ได้มาตรฐานทุกสายในเขตเทศบาล
- ๒.๑.๘ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามถนนทุกสาย
- ๒.๑.๙ ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค
- ๒.๑.๑๐ ลานกีฬาเพื่อสุขภาพให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๒.๑.๑๑ สำนักงานเทศบาลที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพนสูงเป็นชุมชนชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ทำไร่อ้อย ไร่มันและประกอบอาชีพค้าขาย ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม มีการจ้างงานในชุมชนเพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่ว่างงานและไปทำงานต่างถิ่น ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เทศบาลตำบลโพนสูงมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุกๆด้านและส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๒. ปัญหาความต้องการของประชาชน

- ๑.๑.๑ ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- ๑.๑.๒ ปริมาณผลผลิตยังขึ้นอยู่กับธรรมชาติ
- ๑.๑.๓ อาชีพที่ทำมีเป็นฤดูกาล
- ๑.๑.๔ ปัญหาการมีงานทำและรายได้เสริมจากอาชีพหลัก
- ๑.๑.๕ แหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

๑. ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพธิ์สูงเป็นชุมชนชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม โครงสร้างทางสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นไว้อย่างดี โครงสร้างทางสังคมแบ่งออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ทุกหมู่บ้านมีคณะกรรมการหมู่บ้านดูแล ทำให้การพัฒนาชุมชนและปัญหาความต้องการของชุมชนได้รับการตอบสนองเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยจะร่วมกันปรึกษากันระหว่างเทศบาลกับคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้และเป็นชุมชนปลอดภัยเสถียร

๒. ปัญหาความต้องการของประชาชน

- ๒.๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ไปทำงานต่างถิ่น
- ๒.๑.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม
- ๒.๑.๓ สังคมส่วนใหญ่เห็นแก่ตัวมากขึ้น
- ๒.๑.๔ ความสัมพันธ์ของครอบครัวลดน้อยลง
- ๒.๑.๕ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจังและเด็ดขาด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพธิ์สูง เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ปัจจุบันได้แก้ไขประเภทเทศบาลเป็น ประเภทสามัญ เมื่อ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ท.จ.อุดรธานี ที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ โดยมีบุคลากร ดังนี้

(๑) สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน ๑๐ คน
- ฝ่ายสภาเทศบาล	จำนวน ๑๐ คน
- ฝ่ายบริหาร	จำนวน - คน
(๒) พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๕ คน
(๓) พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๘ คน
(๔) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
(๕) พนักงานจ้าง	จำนวน ๔๐ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๑ คน (คุณวุฒิ ๑๕ คน ทักษะ ๖ คน)
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๙ คน

๒. ปัญหาความต้องการของประชาชน

- ๒.๑ ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ๒.๒ ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผน
- ๒.๓ ต้องการการบริการที่รวดเร็วถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๒.๔ ต้องการให้เจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มีผิดต่อราชการคงญาติมิตร
- ๒.๕ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๒.๖ ภูมิปัญญาและความสามารถของบุคลากรมีจำกัดในขณะที่ปัญหาและความต้องการมีไม่จำกัด
- ๒.๗ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจการเมืองระดับท้องถิ่นเท่าที่ควร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. ต้นไม้ไม่อุดมสมบูรณ์เหมือนในอดีตเนื่องจากการตัดไม้ทำลายป่า
 ๒. สัตว์น้ำตามแหล่งน้ำธรรมชาติลดน้อยลง
 ๓. ลำห้วยตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ในฤดูแล้ง
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย
 ๑. ประชาชนยังนิยมรับประทานอาหารสุกๆ ดิบๆ
 ๒. บุคลากรด้านสาธารณสุขยังมีน้อย
 ๓. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับบริการสาธารณสุข
๗. ปัญหาด้านการศึกษา
 ๑. โอกาสและมาตรฐานการศึกษาไม่ทั่วถึง
 ๒. สิ่งยั่วยุที่มีมากขึ้นในปัจจุบันทำให้นักเรียนไม่สนใจการเรียน
 ๓. ไม่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
 ๔. ไม่มีงบประมาณในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาจากหน่วยงานอื่น
 ๕. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ
 ๖. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา
 ๗. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพนสูง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการภารกิจ SWOT

๕.๑ การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ เทศบาลตำบลโพนสูง

๕.๑.๑ การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่เป็นปัจจุบันภายในของ เทศบาลตำบลโพนสูง สรุปได้ดังนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน ๒. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล ๓. ประชากรมีประมาณเจ็ดพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่ เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการ สาธารณะได้อย่างทั่วถึง ๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มจักสาน	๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินไปจนเกินงาน เช่น การจ้างงาน ๒. เจ้าหน้าที่ใน เทศบาลต้องเสียสละเวลาดำเนินการ ด้านธุรกรรมการเงินหรือภารกิจอื่นๆซึ่งไม่ใช่ของทาง ราชการ ฯลฯ
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติม อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ตำแหน่งผดด.	๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ เทศบาลจ่ายส่วนเพิ่ม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นใน การจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ	๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัด งบประมาณอย่างไร ๒. การลดจำนวนบุคลากรลงแต่เสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบสมดุมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา ๒. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงมหาดไทย	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุอย่างมีประสิทธิภาพได้ ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีรถบรรทุกน้ำและ รถขยะ และรถกู้ชีพกู้ภัยไว้คอยช่วยเหลือประชาชนทำให้งานบริการ หรือภารกิจอื่นเป็นไปโดยสะดวก สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นต้น	๑. รถบรรทุกน้ำ รถขยะ และรถกู้ชีพ สภาพการใช้งานนานแล้ว ทำให้ได้ซ่อมบ่อย ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ๒. การเรียกใช้รถบรรทุกน้ำได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานขอความช่วยเหลือด้านครุภัณฑ์ยานพาหนะรถบรรทุกน้ำ จาก อปท. ใกล้เคียงได้ เมื่อเกิดเหตุ	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีมีรถบรรทุกน้ำและ รถขยะ และรถกู้ชีพกู้ภัยทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษา มากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีศาสนสถานเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนทั้งตำบล ได้แก่ วัดพระธาตุห้วยยาง ๒. มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและเศรษฐกิจพอเพียง คือ บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ ๒ ๓. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๐๕ ตารางกิโลเมตรไม่ใหญ่เกินไป ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง	๑. มีการแผ้วถางทำไร่ ซึ่งทำให้ทรัพยากรป่าไม้ลดลง ๒. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่บริหารจัดการลำบาก กล่าวคือ บ้านโคกยางอยู่ห่างไกลจากสำนักงานเทศบาล ๓. มีปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิในที่อยู่อาศัยและที่ทำกินที่ทำกินส่วนมากเป็น ส.ป.ก.
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรเกี่ยวกับพืชเศรษฐกิจทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑.ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งเกษตรกรรม ที่ทำรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่	๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหายาเสพติด ปัญหาที่ทำกินที่ไม่มีเอกสารสิทธิ ๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ

๕.๑.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลโพนสูง การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือ การรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่เทศบาลตำบลโพนสูงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนั้นจึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลโพนสูง ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลโพนสูง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน

ปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ จะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีการแข่งขันสูงในการ ทำมาหากิน หรือการประกอบอาชีพ ถ้าคนไทยทำงานหรือประสานงานกับคนต่างชาติจะต้องมีความรู้เรื่องภาษา เพื่อจะได้มีความคล่องตัวในการประกอบอาชีพ และลดปัญหาในการสื่อสาร การทำงานก็จะสะดวกคล่องตัวขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลโพนสูงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสังคม การจัดระเบียบชุมชนและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคในสัตว์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยว

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานหรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น เทศบาลตำบลโพนสูง จึงได้เริ่มต้นนำโครงการส่งเสริมการสอนภาษาต่างประเทศสู่ AEC มาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสี่ปี เพื่อส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติจากเข้ามาสอนภาษาอังกฤษในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

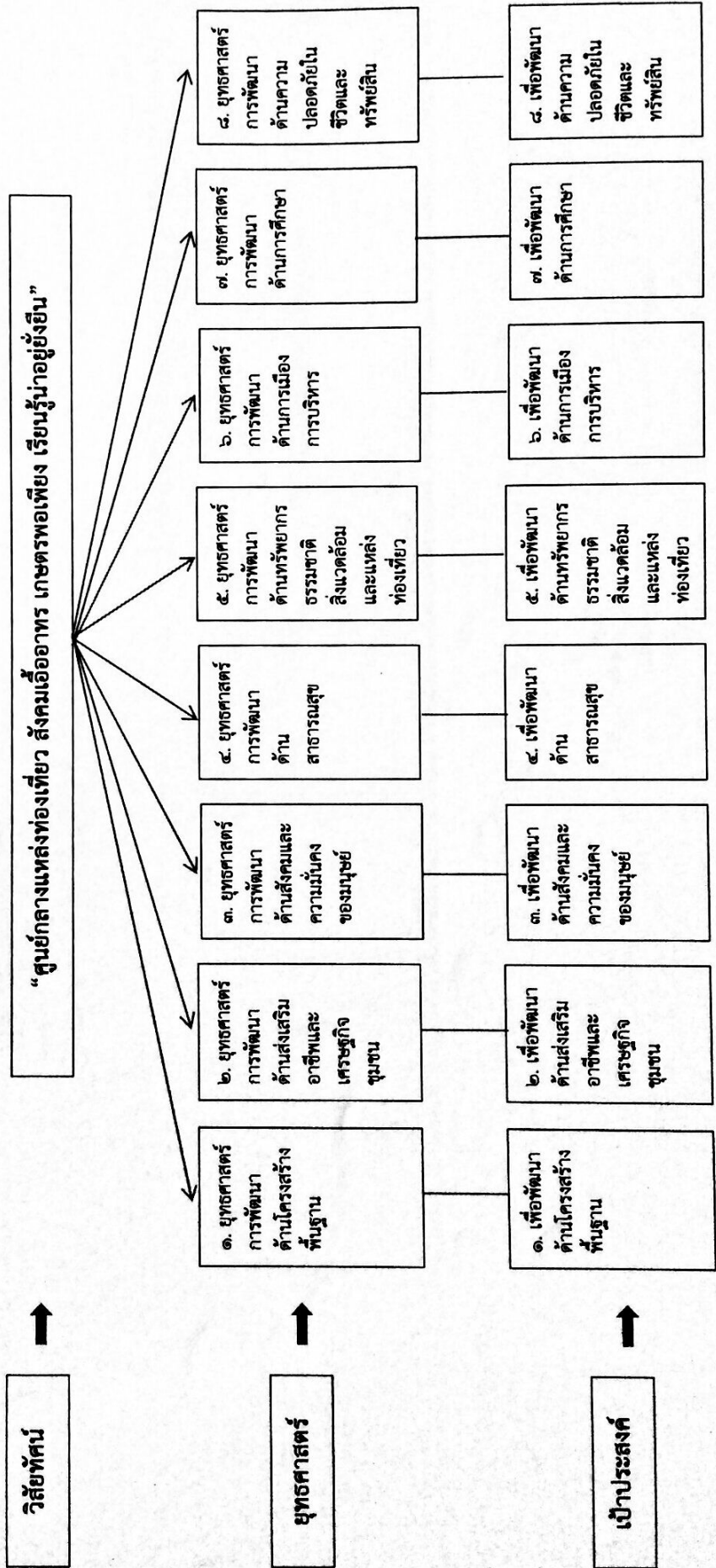
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

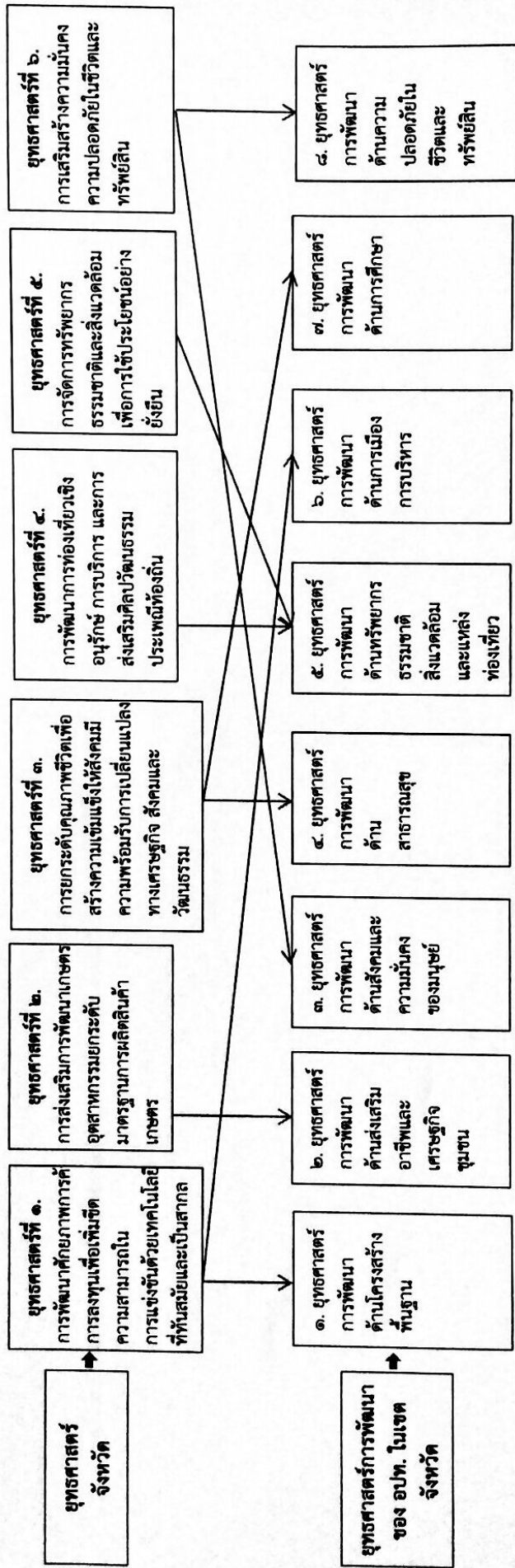
ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จะทำให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้น เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของจำนวนชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ซึ่งชาวต่างชาติที่เข้ามาไม่รู้เรื่องกฎหมายของพื้นที่อย่างชัดเจน หรือไม่รู้เลย ก่อให้เกิดปัญหาคนหลายชนชาติ หลายเชื้อชาติ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังผลไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่เทศบาลตำบลโพนสูง จะต้องเพิ่มมาตรการในการดูแลความปลอดภัย ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างเข้มงวด เพื่อความปลอดภัยและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ของประชาชนในพื้นที่

๕.๒ กรอบนโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

แผนผังยุทธศาสตร์ (Strategic map)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลไผ่โพนสูง
Strategic map





ยุทธศาสตร์
จังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ของ อปท. ในเขต
จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑.
การพัฒนาคุณภาพการบริการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒.
การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓.
การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔.
การพัฒนาการท่องเที่ยว อนุรักษ์ การบริการ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕.
การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖.
การเสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านโครงสร้าง
พื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านส่งเสริม
อาชีพและ
เศรษฐกิจ
ชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านสังคมและ
ความมั่นคง
ของมนุษย์

๔. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้าน
สาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านทรัพยากร
ธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
ท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านการเมือง
การบริหาร

๗. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านการศึกษา

๘. ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
ด้านความ
ปลอดภัยใน
ชีวิตและ
ทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และแนวทางการพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด

