



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลลานสกา
อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลลานสกา
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลลานสกา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาล ให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของเทศบาล ซึ่ง ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานสกา เรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ข้อ ๓๘๖ (๘) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล ตำบลลานสกา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของเทศบาลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(นายณภัทร ศรีใส)

นายกเทศมนตรีตำบลลานสกา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลลานสกา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลานสกา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลลานสกา

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลานสกา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลานสกา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานสกา

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลลานสกา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลลานสกา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลลานสกา

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลานสกา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลานสกา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลานสกา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๑.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ZEffective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลลานสกา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากความเจริญเติบโตของชุมชนเมือง ซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยขาดการวางแผนและควบคุมที่ดีมาตั้งแต่ต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เทศบาลตำบลลานสกาไม่สามารถดำเนินการตามโครงการต่างๆที่วางไว้ จึงทำให้ต้องประสบปัญหาเรื่อง ถนน ทางเท้า คูระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะและโดยเฉพาะน้ำประปา เนื่องจากเทศบาลตำบลลานสกาได้รับสัมปทานกิจการประปาเมื่อ

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๐ (ถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาประมาณ ๒๖ ปี) โดยระบบการผลิตน้ำประปาใช้น้ำดิบจากน้ำตกกะโรม เขตอุทยานแห่งชาติเขาลง ไปยังตัวอำเภอลานสกา เป็นระยะทางประมาณ ๑๓ กิโลเมตร โดยจ่ายน้ำประปาผ่านระบบท่อใยหิน ซึ่งมีสภาพชำรุดและเสื่อมสภาพการใช้งาน เกิดเหตุการณ์ท่อประปาแตกบ่อยครั้งเนื่องจากท่อใยหินซึ่งใช้งานมานานไม่สามารถทนต่อแรงดันน้ำได้ ต้องสูญเสียงบประมาณค่อนข้างสูงในการซ่อมแซมบำรุงรักษา อีกทั้งขาดกำลังบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านระบบประปา และขาดแรงงานเครื่องจักรกลที่จะนำมาใช้ในการซ่อม ทำให้การซ่อมท่อประปาหลังการแตกชำรุดเกิดความล่าช้า ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้ใช้น้ำเป็นอย่างมากและเป็นปัญหาซึ่งถือได้ว่าเกิดขึ้นเป็นประจำและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆหากไม่ได้รับการแก้ไขจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในด้านระบบน้ำประปา

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลานสกา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ทำให้มีปัญหาเนื่องจากผลผลิตทางการค้าตกต่ำ และปัญหาที่ไม่สามารถมีรายได้ตลอดปี เทศบาลจึงแก้ปัญหาด้วยการส่งเสริมอาชีพด้านอื่นเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาที่สำคัญมากในปัจจุบันคือ ปัญหายาเสพติดซึ่งทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆและมีการแพร่ระบาดเข้าไปในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมด้านต่างๆตามมา เป็นภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชากรในเขตเทศบาล

๔.๔ ปัญหาด้วยการเมืองการบริหาร เนื่องมาจากมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารบ่อย จึงทำให้มีความไม่คงที่ต่อการบริหารงานของเทศบาล

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือการไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล มีการทิ้งขยะลงในคูระบายน้ำและบนถนน ซึ่งเทศบาลแก้ปัญหาโดยการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชนและเยาวชนซึ่งจะต้องดำเนินการต่อไป

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาของเทศบาลตำบลลานสกา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกๆด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลานสกาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลานสกา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการพัฒนาด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลลานสกา

“เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ สร้างองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีศักดิ์ศรี

พันธกิจที่ ๒ ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

พันธกิจที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และให้เป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ชุมชน

พันธกิจที่ ๔ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในทุกด้านและทุกระดับ

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพชุมชน โดยให้ประชาชนรักการออกกำลังกาย ห่างไกลจากอบายมุขและสิ่งเสพติด เข้าถึงบริการทางการแพทย์

พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ ป้องกัน ปั่นฟู ดูแล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมดุลของระบบนิเวศน์และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

พันธกิจที่ ๙ จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและรักษาสภาพแวดล้อม

พันธกิจที่ ๑๐ สร้างความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลานสกา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาอาชีพเพื่อเสริมรายได้และสร้างเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านสาธารณสุขอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน

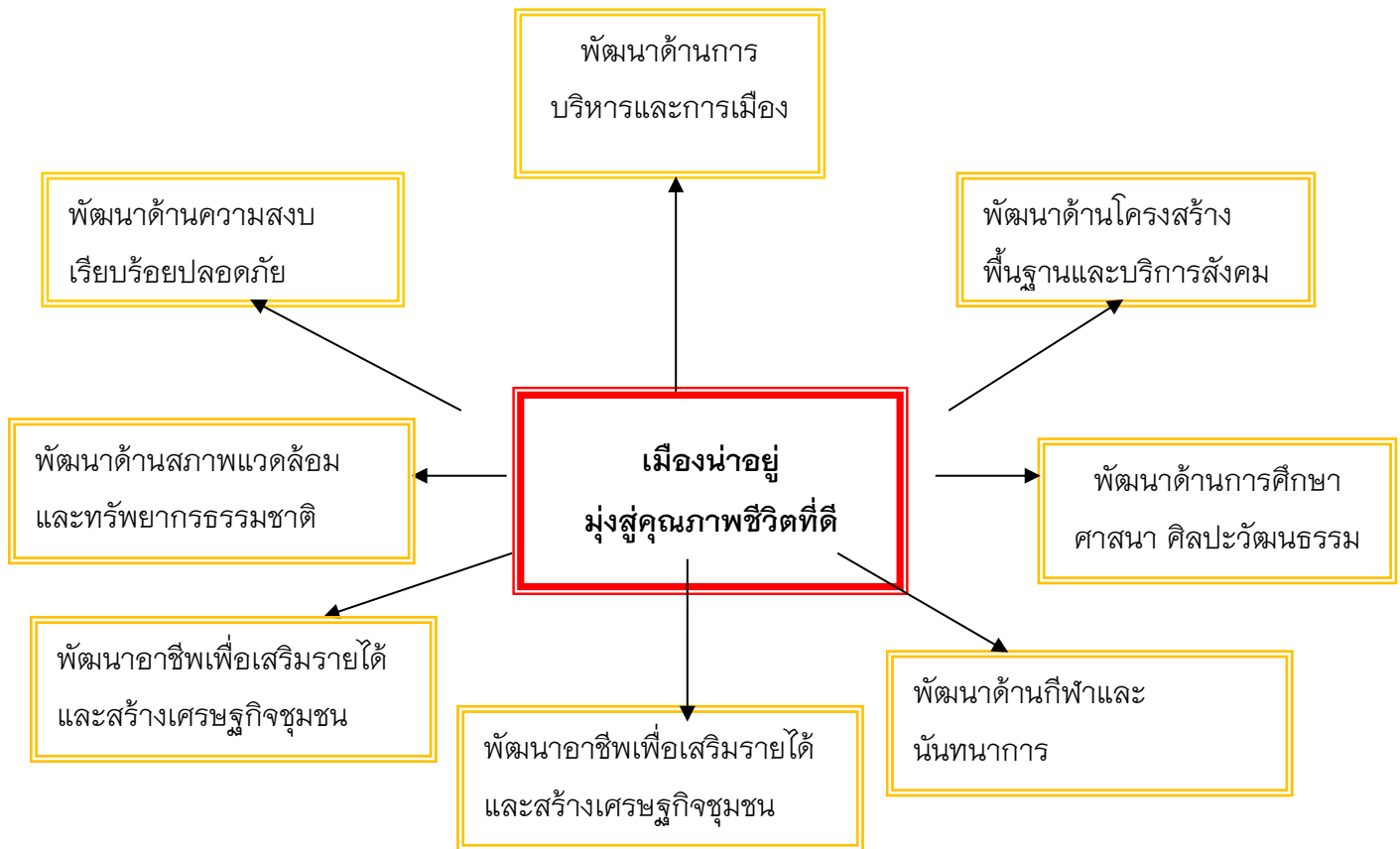
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาด้านความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลลานสกา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> พัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	๑.ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ๒.พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาล ๔.พัฒนารายได้ของเทศบาล
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสังคม	๑.ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมได้มาตรฐาน ๒.พัฒนาเทศบาลตำบลลานสกาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ๓.ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทุกระดับ ๒.ส่งเสริมด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	๑.ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬาและนันทนาการ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> พัฒนาอาชีพเพื่อเสริมรายได้และสร้างเศรษฐกิจชุมชน	๑.ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาด้านการตลาดเพื่อให้รายได้เฉลี่ยของประชาชนสูงขึ้น ๒.ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรทฤษฎีใหม่ ๓.ส่งเสริมการสร้างอาชีพ การจ้างแรงงานและในชุมชนพัฒนาสินค้า OTOP ที่มีประสิทธิภาพ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> พัฒนาด้านสาธารณสุขอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน	๑.ส่งเสริมการพัฒนาด้านสาธารณสุขและความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตในชุมชน ๒.การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ ๓.ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด ๔.ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> พัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑.ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และใช้ชีวิตร่วมกับธรรมชาติอย่างอนุรักษ์ ๒.พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</u> พัฒนาด้านความสงบเรียบร้อยปลอดภัย	๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลานสกาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลลานสกา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริหารและการเมือง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลลานสกา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลลานสกา ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลานสกา มีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลลานสกา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงเทศบาลตำบลลานสกาไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณของเทศบาลตำบลลานสกา มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลลานสกา ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นและชาติ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีระบบการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน
๒. ประชาชนในเขตเทศบาลมีวัดโบราณที่ชาวบ้านให้ความศรัทธาซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน
๓. เทศบาลมีการจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์ชุมชนเพื่อบริการนักเรียนและประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลานสกา
๔. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาความยากจนทำให้ไม่สามารถเรียนในระดับสูงๆได้
๒. ประชาชนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสำคัญกับทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่วัยรุ่นทำให้การพัฒนาด้านการได้รับการศึกษาของประชากรน้อยลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นและชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีศูนย์ออกกำลังกายให้บริการประชาชน
๒. มีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพของตน
๒. ด้วยรูปแบบการประกอบอาชีพทำให้ไม่มีเวลาดูแลสุขภาพ
๓. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้มีการรณรงค์กิจกรรมสันถนาการให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง
๒. ไม่มีการจัดสรรเวลาทำกิจกรรมสันถนาการของประชาชน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้สร้างเศรษฐกิจชุมชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. เกษตรกรส่วนใหญ่มีที่ทำกินเป็นของตนเองและมีเอกสารสิทธิ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ราคาขายผลผลิตตกต่ำและไม่มีอำนาจต่อรองราคาในการจำหน่าย
๒. รายได้อาชีพเสริมไม่ตลอดปีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๓. ราคาปัจจัยการผลิตสูง โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างแรงงานภาคเกษตรและสารเคมี
๔. ประชากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายในครัวเรือน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณตามขนาดประชากร (SML) ช่วยสร้างโอกาสให้หมู่บ้านได้แก้ปัญหาของหมู่บ้านตนเอง
๒. โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (TOP) ช่วยส่งเสริมภูมิปัญญาของท้องถิ่นเป็นช่องทางใหม่ของประชาชน
๓. โครงการพักหนี้ของเกษตรกรรายย่อยและยากจน ช่วยสร้างโอกาสให้เกษตรกรได้สร้างรายได้และอาชีพที่มั่นคง
๔. โครงการเปลี่ยนทรัพย์สินให้เป็นทุน เปิดโอกาสการขยายการลงทุนในภาคเกษตรกรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานมีจำกัดและไม่เพียงพอ
๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหารท้องถิ่น นโยบายระดับจังหวัดและระดับประเทศ
๓. ภัยธรรมชาติมีผลกระทบต่อการผลิตและการพัฒนา

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ

๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ

๒. เทศบาลตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๓. เทศบาลตำบลลานสกา มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ สุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมช.) พร้อมให้บริการประชาชน

๒. เทศบาลมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ที่มีความรู้ความสามารถในการบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสภาพยังไม่ทั่วถึง

๒. ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ

๓. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) บางครั้งมีไม่เพียงพอและที่มีบางครั้งยังขาดประสบการณ์การทำงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ

๒. เทศบาลตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับด้านสารสนเทศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้เทศบาลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
3. ปัญหามลพิษธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลานสกา เพื่อบริหารกิจการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลลานสกาและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลลานสกาโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ เทศบาลตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. วิศวกรโยธาชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ ภารกิจ พัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ ศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ ที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกัน โรคติดต่อ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ใน กรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการประปา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งการประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๑. ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายผลิตและบริการ (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลลานสกา

เทศบาลตำบลลานสกา ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๕ ดังนี้

วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลลานสกา

เทศบาลตำบลลานสกา ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๕ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	๒๐	๒,๘๖๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสังคม	๓๔	๒๗,๒๙๙,๔๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นและชาติ	๑๖	๓,๔๑๒,๐๐๐
การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	๓	๑,๓๒๖,๐๐๐
การพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้สร้างเศรษฐกิจชุมชน	๕	๔๙๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน	๑๐	๑,๐๕๐,๕๐๐
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑	๓๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านความสงบ เรียบร้อย ปลอดภัย	๗	๔๘๕,๐๐๐
รวม	๙๖	๓๖,๙๕๗,๙๐๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๖๐ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	๑๕	๑,๙๒๕,๗๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสังคม	๑๘	๖,๒๑๗,๒๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นและชาติ	๑๓	๓,๒๒๒,๐๐๐
การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	๒	๑๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้สร้างเศรษฐกิจชุมชน	๑	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน	๖	๖๖๒,๐๐๐
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑	๓๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านความสงบเรียบร้อยปลอดภัย	๔	๒๓๐,๐๐๐
รวม	๖๐	๑๒,๕๑๑,๙๐๐

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕		๒๕๖๕	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	๒๐	๒,๘๖๐,๐๐๐	๑๕	๑,๙๒๕,๗๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสังคม	๓๔	๒๗,๒๙๙,๔๐๐	๑๘	๖,๒๑๗,๒๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นและชาติ	๑๖	๓,๔๑๒,๐๐๐	๑๓	๓,๒๒๒,๐๐๐
การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	๓	๑,๓๒๖,๐๐๐	๒	๑๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้สร้างเศรษฐกิจชุมชน	๕	๔๙๐,๐๐๐	๑	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน	๑๐	๑,๐๕๐,๕๐๐	๖	๖๖๒,๐๐๐
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑	๓๕,๐๐๐	๑	๓๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านความสงบเรียบร้อยปลอดภัย	๗	๔๘๕,๐๐๐	๔	๒๓๐,๐๐๐
รวม	๙๖	๓๖,๙๕๗,๙๐๐	๖๐	๑๒,๕๑๑,๙๐๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{60 \times 100}{96} \\
 &= 62.50
 \end{aligned}$$

บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลลานสกา ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ ดังนี้

๑. สถิติปริมาณที่เกิดขึ้นในแต่ส่วนราชการ

$$\text{จำนวนตำแหน่ง} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

$$\begin{aligned}
 \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= 260 \text{ วัน} \\
 &= 1,380 \text{ ชั่วโมง} \\
 &= 6 \text{ ชั่วโมง} = 1 \text{ วันทำการ}
 \end{aligned}$$

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

ปีหนึ่งมี	๕๒	สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕	วัน
ในหนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันลาในปีหนึ่ง	๓๐	วัน

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในปีหนึ่งก็คือ ๒๓๐ วัน

(ในหนึ่งวัน นับชั่วโมงทำงานเพียง ๖ ชั่วโมง ไม่นับเวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง และทำธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

หน่วยงาน/ภาระงาน	ปริมาณงานทั้งหมดรวมในปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
สำนักปลัดเทศบาล		
๑ งานธุรการ	๑๕๓,๑๘๐	๑.๘๕
๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑๔๓,๖๒๐	๑.๗๓
๓ งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน	๑๐๙,๐๐๐	๑.๓๒
๔ งานพัฒนาชุมชน	๒๒๔,๙๘๐	๒.๖๑

๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๙๐๔๐	๐.๗๒
๖ งานแผนและงบประมาณ	๒๑๕๗๔๐	๒.๕๖
๗ งานนิติการ	๑๓๒,๖๐๐	๑.๖๐
๘ งานประชาสัมพันธ์	๑๕๑,๓๐๐	๑.๘๖
กองคลัง		
๑ งานการเงินและบัญชี	๑๕๐,๗๔๒	๑.๘๒
๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๘๕๐๓๐	๑.๗๖
๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๓๔,๕๒๐	๑.๖๒
กองช่าง		
๑ งานสาธารณูปโภค	๑๗๖,๕๐๐	๒.๑๓
๒ งานวิศวกรรมโยธา	๑๗๗.๑๙๒	๒.๑๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๔๔,๒๖๐	๑.๗๗
๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๙๒,๓๐๐	๑.๔๖
กองการศึกษา		
๑ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๑๐๙,๒๐๐	๑.๒๙
๒ งานธุรการ	๑๗๖,๒๔๔	๒.๑๔
กองการประปา		
๑ งานผลิตและบริการ	๙๓,๕๖๐	๑.๑๓
๒ งานการเงินและบัญชี	๑๓๑,๕๐๐	๑.๕๘
หน่วยตรวจสอบภายใน		
๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๗๖,๐๕๕	๒.๐๗

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของแต่ละกอง มีจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ปริมาณความต้องการอัตรากำลังคนภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น สำหรับสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองการศึกษา กองการประปา จากการวิเคราะห์อัตรากำลังคนกับปริมาณงาน พบว่า ไม่ต้องการอัตรากำลังคนเพิ่ม

ในส่วนกองช่าง มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจาก การกีดตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อย หากวิเคราะห์อัตรากำลังต่อภารกิจงาน พบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานสาธารณูปโภค ส่วนภารกิจด้านอื่นน่าจะเพียงพอแล้ว สำหรับกองสาธารณสุข หากวิเคราะห์อัตรากำลังต่อภารกิจงาน พบว่ายังขาดอัตรากำลังทางด้านงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (benchmarking)

เทศบาลตำบลลานสกาได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (benchmarking) กับ เทศบาลตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งงบประมาณในการตั้งตามเทศบัญญัติมีลักษณะใกล้เคียงกัน ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังปรากฏ ดังนี้

หัวข้อ	เทศบาลตำบลลานสกา	เทศบาลตำบลบางจาก
จำนวนพนักงานเทศบาล	๒๔	๒๔
จำนวนลูกจ้างประจำ	๑	๔
จำนวนพนักงานจ้าง	๑	๙
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖	๓๔,๗๔๔,๔๐๐	๓๒,๙๙๕,๕๐๐

จากข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลลานสกาและเทศบาลตำบลบางจาก พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่าจำนวนอัตราค่าจ้างโดยรวมของเทศบาลตำบลลานสกา มีอัตราค่าจ้างน้อยกว่าเทศบาลตำบลบางจาก ทั้งนี้หากวิเคราะห์ข้อมูลลงไปตามประเภทของอัตราค่าจ้างของแต่ละเทศบาลพบว่า ประเภทพนักงานเทศบาลที่อัตราค่าจ้างสูงกว่าเทศบาลตำบลบางจาก ประเภทลูกจ้างประจำเทศบาลมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าประเภทพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลบางจากมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลลานสกา ว่ามีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะมีจำนวนอัตราค่าจ้างในภาพรวมน้อยกว่า แต่ทั้งนี้เทศบาลตำบลลานสกา มีจุดแข็งที่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรเท่าที่มีอยู่มาปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆได้ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลานสกา จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องรอหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนเสนอการวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละส่วนราชการอีกครั้งว่าค่าจ้างที่มีอยู่กับการจ้างคนมีความสอดคล้องกันหรือไม่และสิ่งสำคัญคือภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และทั้งนี้ในอนาคตหากเทศบาลตำบลลานสกา มีภารกิจงานต่างๆที่เพิ่มขึ้นหรือได้รับการถ่ายโอนภารกิจ อาจดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างเพิ่มเติมได้ ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ค่าจ้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้เทศบาลตำบลลานสกา จะต้องไม่ให้เกิดผลกระทบในเรื่องการบริหารงบประมาณด้านอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานพนักงานเทศบาลมีโอกาสนในการสร้างความก้าวหน้าในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ รวมถึงการมีขวัญและกำลังใจที่ดี

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ภารกิจหลัก

- (๑) การสาธารณูปการ
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๐) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๑๒) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๑๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลลานสกา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองการประปา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น.....๓๒.....อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน

๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๓๕...อัตรา เทศบาลตำบลลานสกา เทศบาลตำบลลานสกา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน (ส่วนราชการอื่น เทศบาล อาจกำหนดเพิ่มได้) ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากเทศบาลตำบลลานสกา มีภารกิจและปริมาณงานที่ไม่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมมากนักและในขณะนี้เทศบาลตำบลลานสกา ได้ประสบปัญหาในด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลลานสกาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลลานสกา ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน พร้อมทั้งบทศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ตามความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง

กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล

๓. กองช่าง

กองช่าง ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่นๆ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา งานออกแบบ จัดสถานที่ติดตั้งไฟฟ้าในเขตเทศบาล งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการ การขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร ทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการ รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสดหาบเร่ งานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานกวาดล้าง ทำความสะอาด งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายขยะมูลฝอย งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด

๕. กองการศึกษา

กองการศึกษา ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองการศึกษารวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนการติดตามและการรายงาน งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา งานส่งเสริมด้านนันทนาการ การส่งเสริมด้านการกีฬา งานส่งเสริมด้านอาชีพและกลุ่มสนใน งานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ งานชุมชนต่างๆ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมด้านการจัดกิจกรรมพิเศษ งานส่งเสริมก้านการป้องกันยาเสพติด และโรคเอดส์ งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการ งานการวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา งานประสานการดำเนินงานทางด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. กองการประปา

กองการประปา ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการเงินและบัญชี การจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการประจำปีของกองหรือฝ่ายการประปา งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามงบประมาณ งานตรวจสอบ ฎีกา เบิกเงินและจ่ายเงินจากรายได้ของกองการประปา งานรับ เบิก - จ่าย ตรวจเงิน และเก็บรักษาเงินของกองการประปา งานจัดทำบัญชีเงินสดประจำวัน และบัญชีแยกประเภท งานจัดทำงบประมาณรายรับ - รายจ่าย ประจำเดือนและงบประมาณสิ้นปี

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียนและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลานสกา ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันฯ ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์	ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันฯ ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม	๓. กองช่าง ๑.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ	๕.กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ	
๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิตและบริการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี	๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิตและบริการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลลานสกา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑)

๔. สำนักงานปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
๕. นิติกร ปก/ชก (๑)
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑)
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)
๘. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก (๑)
๙. นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก (๑)
๑๐. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. คนงาน (๑)

๕. กองคลัง

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง

๖. กองช่าง

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๓. วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑)
๔. นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
๕. นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง (๑)

๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

๘. กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)

๙. กองการประปา

พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการประปา (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายผลิตและบริการ (อำนาจการ ระดับต้น) (๑)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
นักประชาสัมพันธ์ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการประปา (๐๙)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผลิตและบริการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ประเภทกลุ่มงานบริการพื้นฐาน								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๓๕	๓๕	๓๕	-๕	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลลานสกา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป ข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และ ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง
- ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น
- ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑)

๔. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

- ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
- ๕. นิติกร ปก/ชก (๑)
- ๖. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑)
- ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)

- ๘. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก (๑)
- ๙. นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก (๑)
- ๑๐. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- ๑. คนงาน (๑)

๕. กองคลัง

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

- ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
- ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง

๖. กองช่าง

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๓. วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑)
- ๔. นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- ๕. นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง (๑)

๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

๘. กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)

๙. กองการประปา

พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- ๑. ผู้อำนวยการกองการประปา (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๒. หัวหน้าฝ่ายผลิตและบริการ (อำนวยการ ระดับต้น) (๑)
- ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
- ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ๑. พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานสกา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก

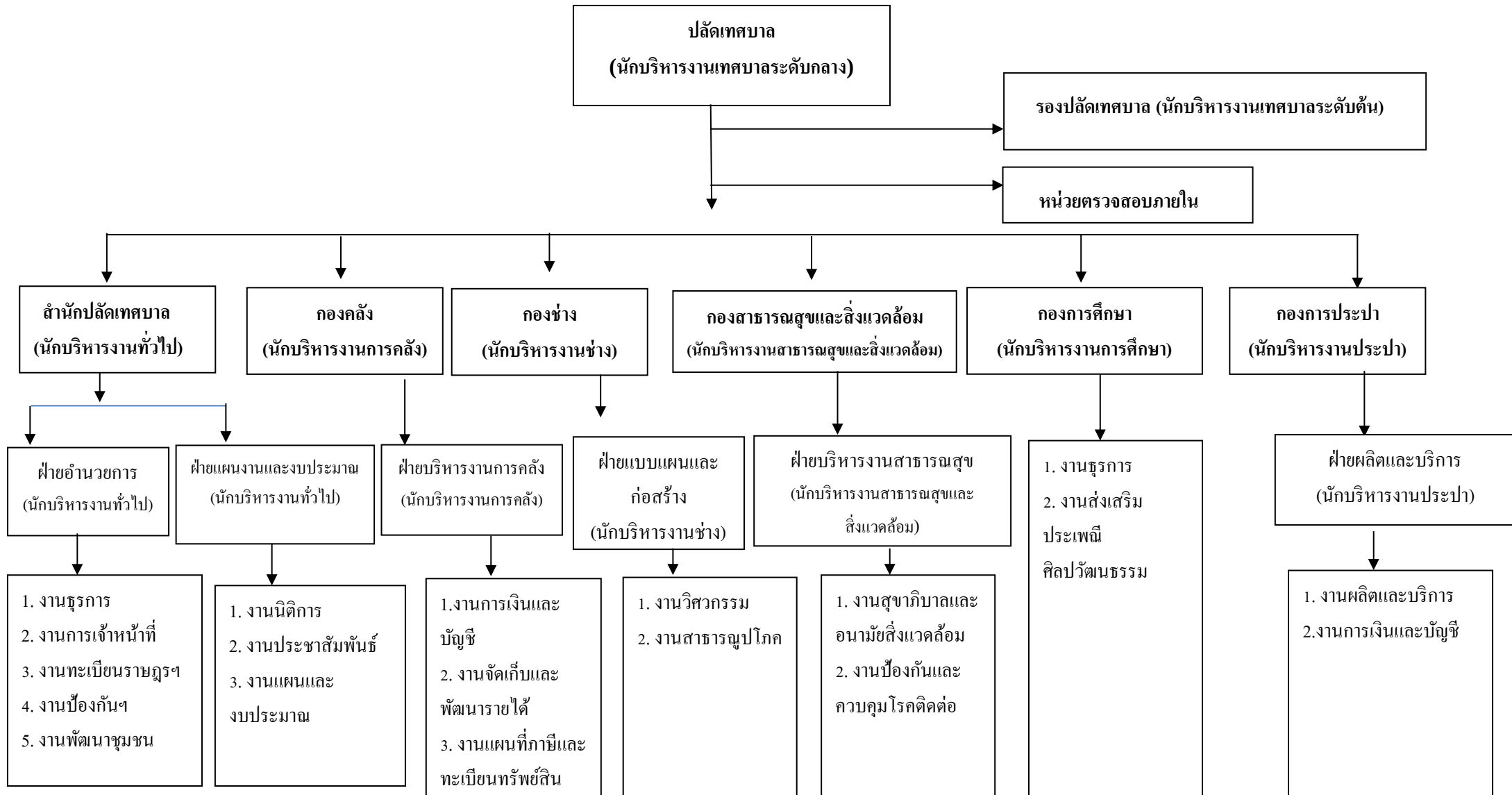
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

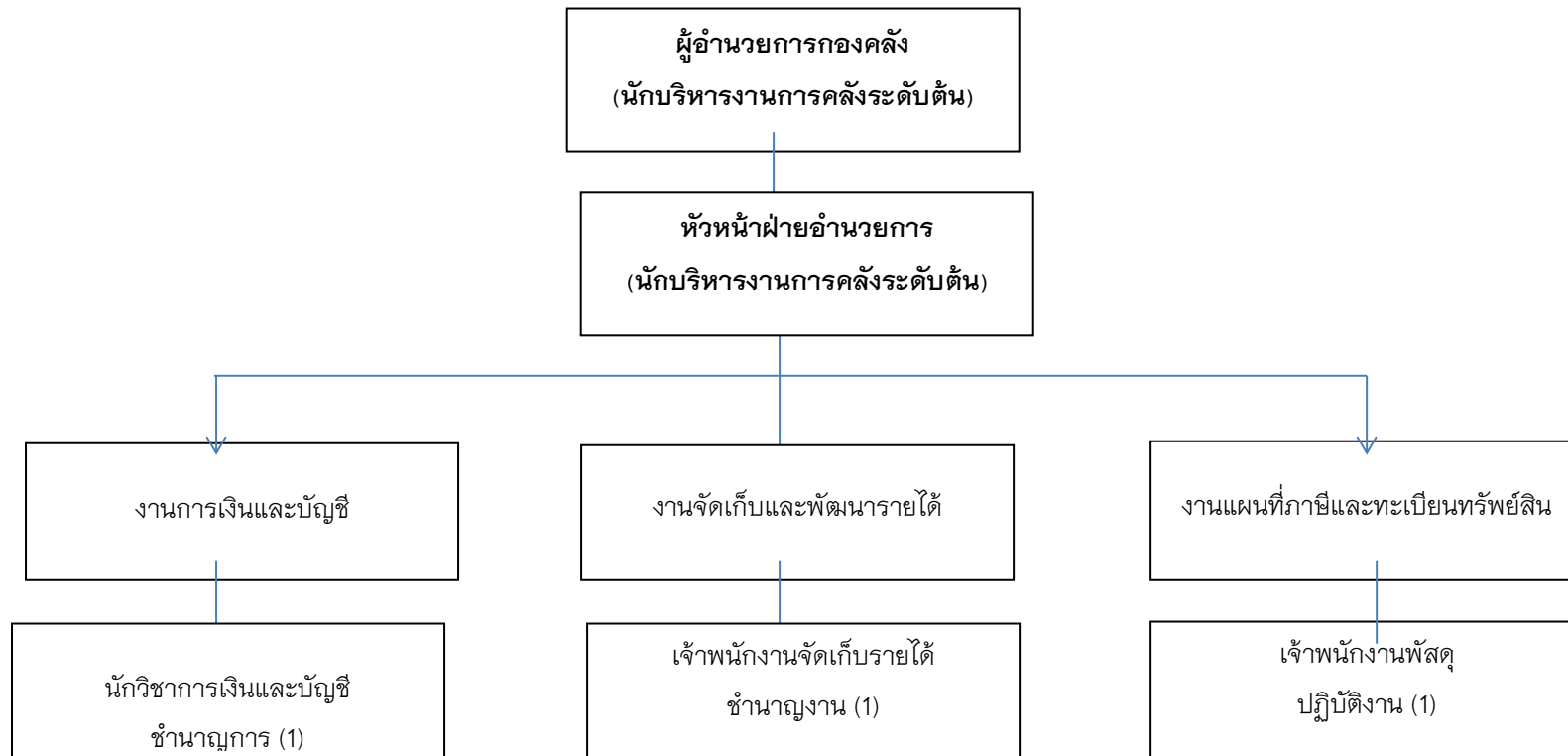
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการประปา (๐๙)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผลิตและบริการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
ประเภทกลุ่มงานบริการพื้นฐาน								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

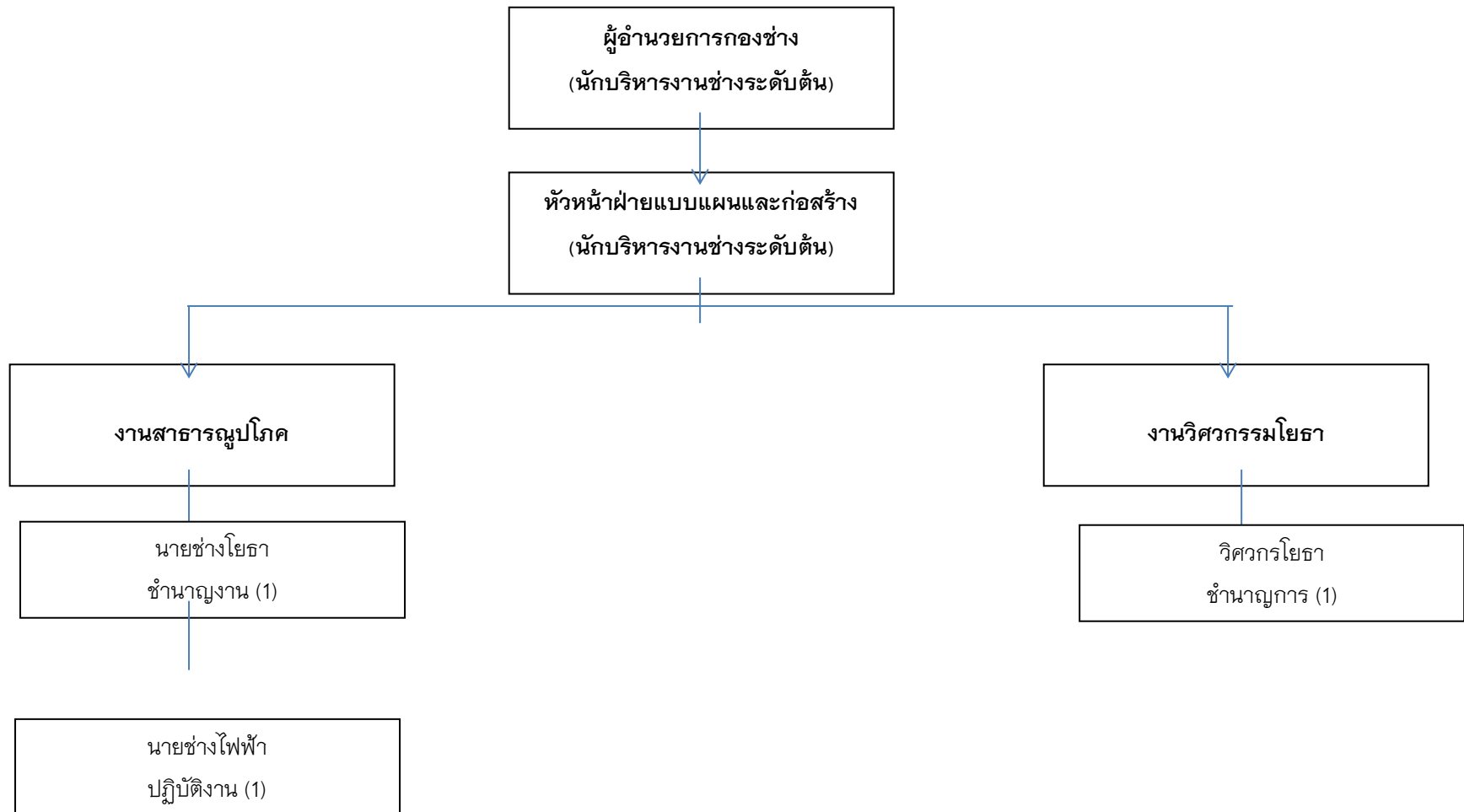
สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

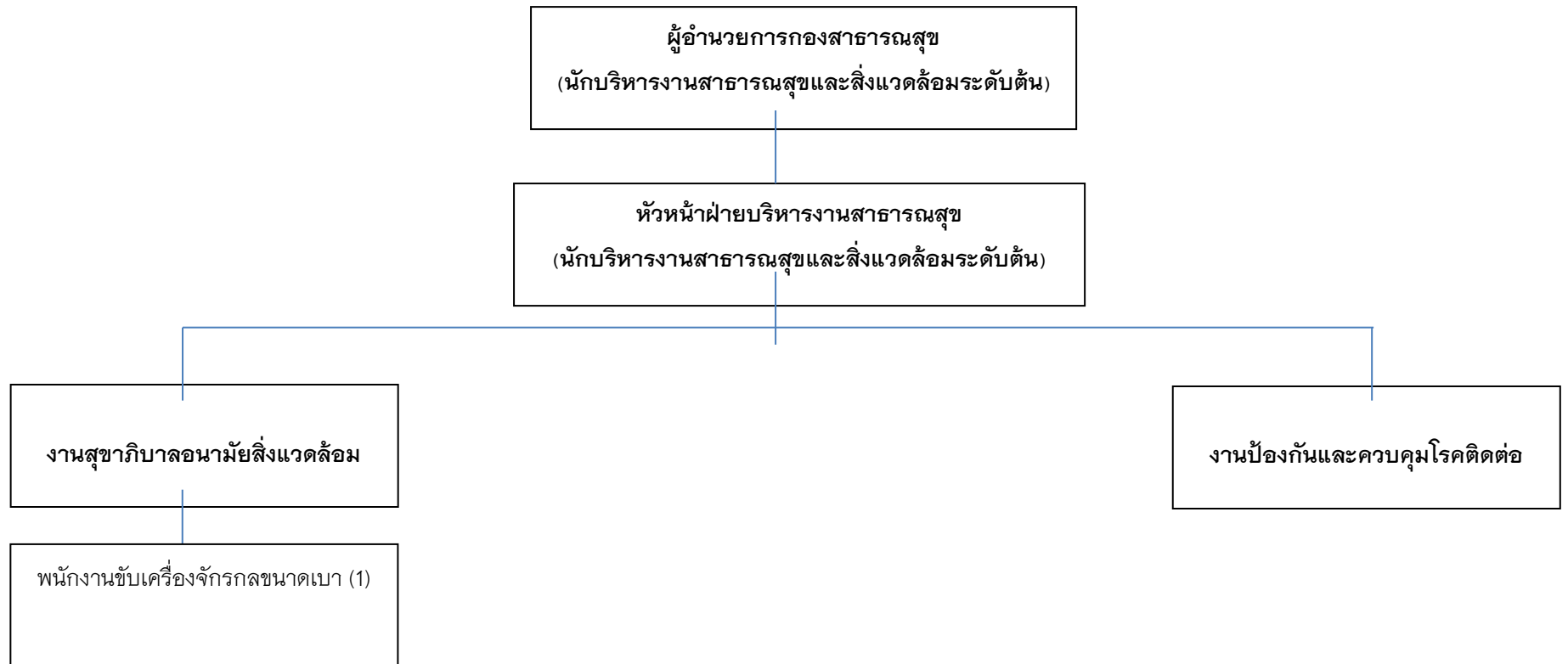
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	๐	๐	-๑	
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๔	สำนักปลัดเทศบาล ๐๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๐	๐	-๑	
๕	กองคลัง ๐๔	๕	๕	๕	๕	-๑	๐	๐	
๖	กองช่าง ๐๕	๕	๕	๕	๕	๐	๐	๐	
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖	๒	๑	๑	-๑	๐	๐	๐	
๘	กองการศึกษา ๐๘	๒	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๙	กองการประปา ๐๙	๔	๔	๔	๔	-๑	๐	-๑	
รวม		๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	-๕	๐	๐	

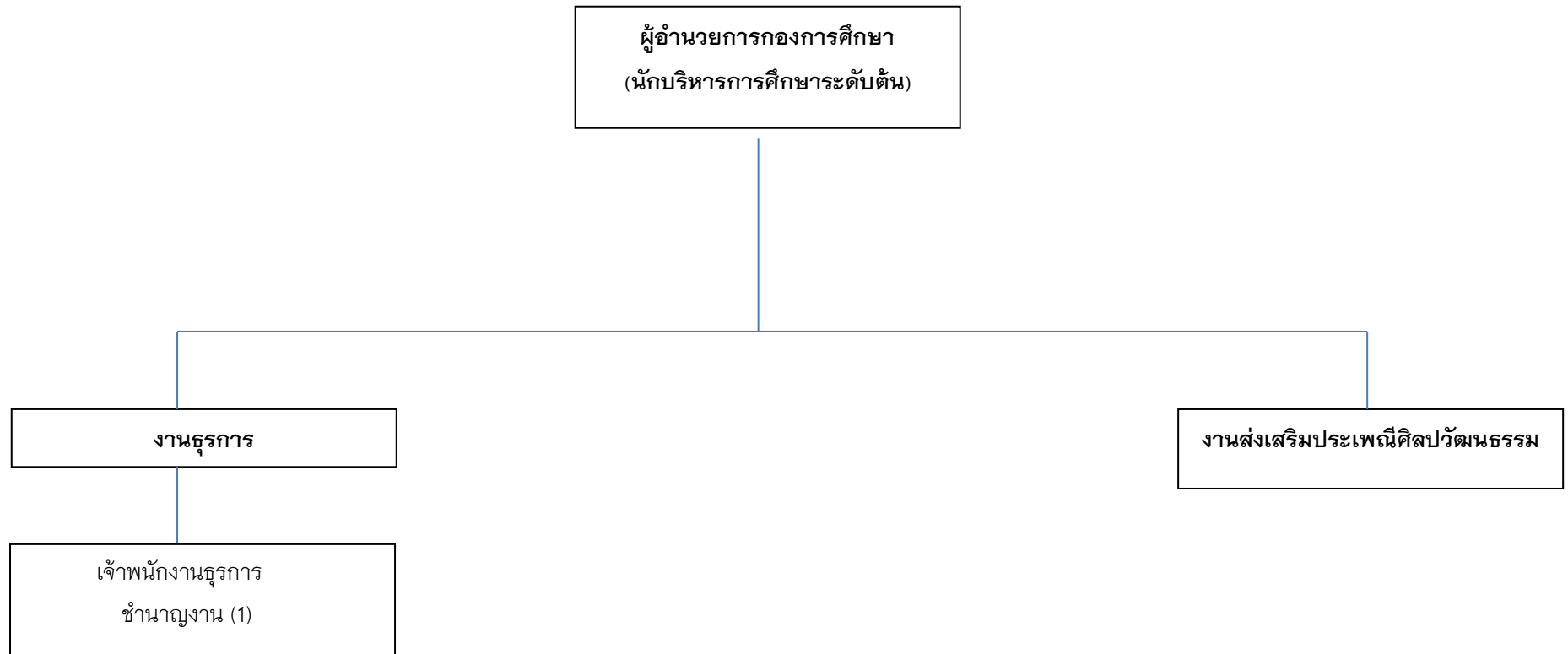
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

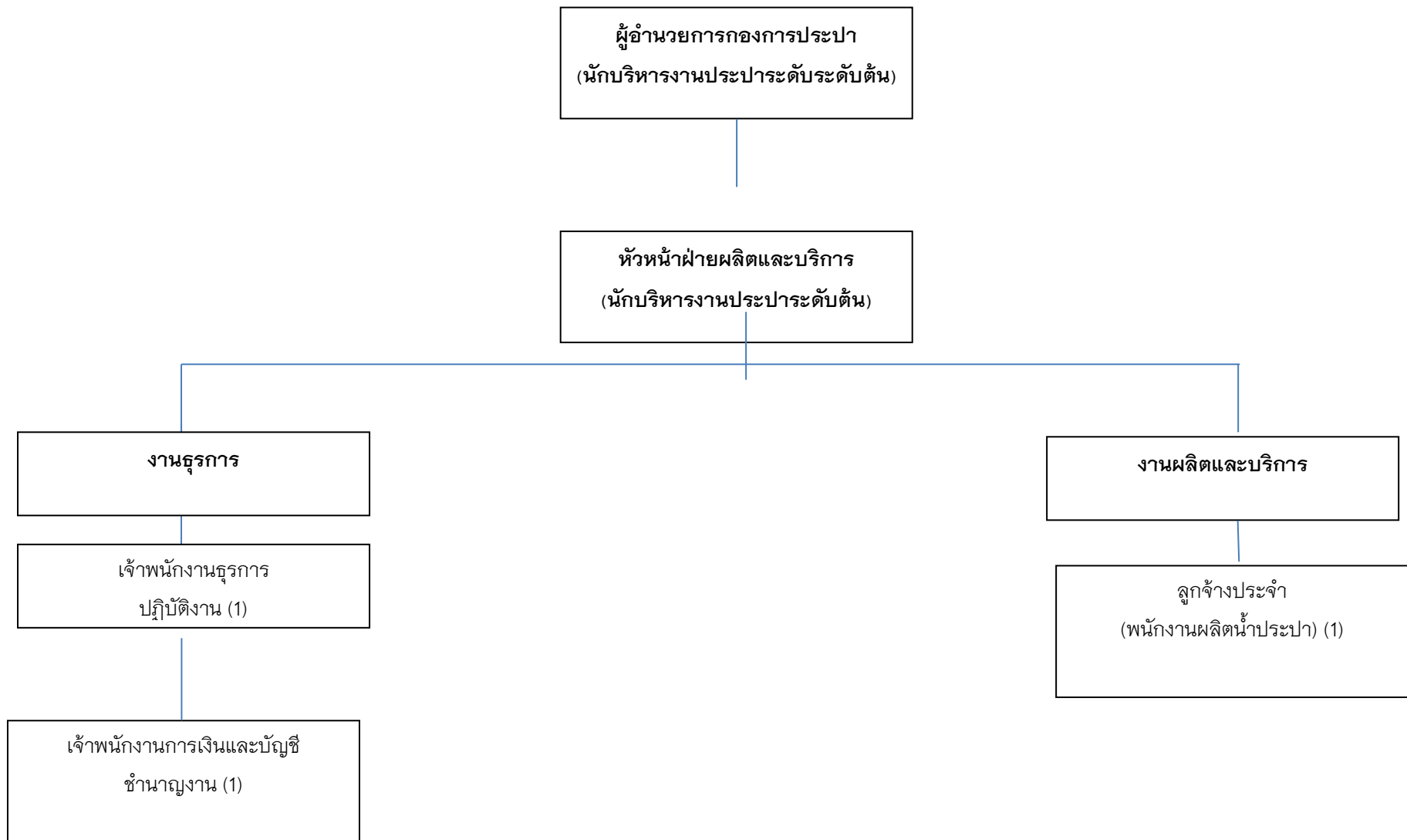












๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลลานสกา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากเทศบาลตำบลลานสกา จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลลานสกา ได้ตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลลานสกา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้มามามาส่งเสริมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลลานสกา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาลตำบลลานสกา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย