

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลแหลมสัก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลแหลมสัก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลแหลมสัก ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลแหลมสักจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลแหลมสักแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแหลมสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- 2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- 2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลแหลมสัก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- 2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมสัก
- 2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแหลมสัก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- 2.2.2 เทศบาลตำบลแหลมสัก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- 2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- 2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- 2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลแหลมสักแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
3. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
8. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลแหลมสัก

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแหลมสัก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลแหลมสัก

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลแหลมสัก ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- 1 สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- 2 สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- 3 สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- 4 สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยเทศบาลตำบลแหลมสักได้กำหนดไว้ 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1 กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- 2 กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลแหลมสักเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- 1 พนักงานจ้างทั่วไป
- 2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา 50(2)) 2) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51(1)) 3) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7)) 4) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 51(8)) 5) ให้บริการด้านการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)) 6) ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5)) 7) ให้มีการผังเมือง (มาตรา 16(25)) 8) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26)) 9) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา 16(3) (มาตรา 51(3))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50(4)) 2) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50(6)) 3) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 50(7)) 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้(มาตรา 51(6)) 5) ให้ มีการจัดการศึกษา (มาตรา 16(9)) 6) ให้การส่งเสริมด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10)) 7) ให้มีการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12)) 8) จัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5)) 9) ให้บริการด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 3 ส่วนราชการ คือ 1. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 2. สำนักปลัด 3. กองการศึกษา

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50(1)) 2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา 50(5)) 3) จัดให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17)) 4) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16(23)) 5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28)) 6) ให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16(29)) 7) ให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็น การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ 1. กองช่าง 2. สำนักปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา 51(2)) 2) จัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา 51(3) และมาตรา 16(3)) 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51(5)) 4) ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1)) 5) จัดให้มีการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)) 6) จัดให้มีการพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7)) 7) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8)) 8) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานงานปฏิบัติงานระหว่าง 4 ส่วนราชการคือ 1. กองคลัง 2. กองช่าง 3. สำนักงานปลัด 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ให้มีการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 50(3)) 2) ให้มีการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16(18)) 3) ให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา 16(21)) 4) ให้มีการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50(8) และมาตรา 16(11)) 2) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)) 2) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน 16(15)) 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ทุกส่วนราชการ

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาโดยให้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดนพิจารณา ดังนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

■ สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลแหลมสัก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วยดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลแหลมสัก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต มาคำนวณเพื่อพิจารณาว่า เทศบาลตำบลแหลมสัก มีปริมาณงานเหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่ง ตามความจำเป็นความต้องการกำลังคนหรือไม่ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสรุปความต้องการตำแหน่ง

ส่วนราชการ	สรุปความต้องการ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	2.47	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (01)</u>		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1.39	
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1.77	
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	1.30	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1.63	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1.37	
<u>สำนักปลัด (01) ต่อ</u>		
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
- เจ้าพนักงานธุรการ	2.07	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1.17	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1.63	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>	2.75	
- พนักงานขับรถยนต์		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1.51	
- พนักงานดับเพลิง		
<u>กองคลัง (04)</u>		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1.43	
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1.24	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1.09	
- นักวิชาการคลังชำนาญการ	1.29	
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1.10	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1.82	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1.03	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1.77	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1.62	

กองช่าง (05)		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1.63	
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1.85	
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1.48	
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1.92	
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1.93	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1.24	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1.16	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1.66	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- คนงาน	1.79	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1.76	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
- พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	1.27	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	1.36	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1.27	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- คนงาน	10.55	
- คนงานประจำรถขยะ	5.09	
กองการศึกษา (08)		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	1.06	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1.05	
<u>พนักงานครูเทศบาล</u>		
- ครู (คศ.1 - คศ.3)	4.75	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ดูแลเด็ก		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3.37	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1.00	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- การโรง	1.37	
- การโรง	2.03	

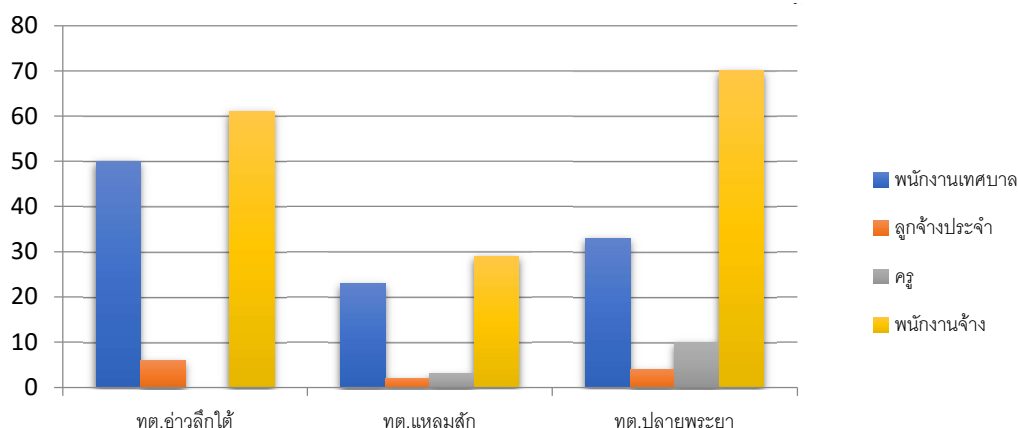
3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลแหลมสัก พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลแหลมสัก ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลแหลมสักเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งประกอบด้วย การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ นำมาใช้เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดสามัญ เหมือนกัน แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลแหลมสัก มีงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรน้อยกว่าอีก 2 องค์การ คือเทศบาลตำบลปลายพระยา และเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ แต่มีภารกิจและภาระหน้าที่คล้ายๆกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของทั้ง 3 เทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งองค์การที่ต่างกันอันมีผลต่อเนื่องมาจากเงินรายได้ขององค์การเป็นหลัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 เทศบาลตำบลแหลมสัก จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มีความจำเป็น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแหลมสักมีการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 - 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่าย แต่ก็เป็นส่วนที่ไม่มาก เพื่อให้การบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดให้น้อยลง

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการ มีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการ พิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยนำบทวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย เพื่อมาพิจารณาการกำหนดตำแหน่งรวมถึงการพิจารณากระบวนการทำงาน กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้ มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแหลมสักพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 โครงการสร้างพื้นฐาน

● สภาพปัญหาของพื้นที่

- ขาดแคลนแหล่งน้ำธรรมชาติใช้ในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภคบริโภคระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

● ความต้องการของประชาชน

- มีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพและมีรางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน
- ถนน ทางเดิน ทางเท้า และที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา
- เส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา

4.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

● สภาพปัญหาของพื้นที่

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น และการทิ้งขยะลงในทะเล
- มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัดและประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง
- การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง มีการรับภาระในการดูแลเด็ก และ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

● ความต้องการของประชาชน

- ในพื้นที่ต้องมีการควบคุมการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ปริมาณขยะถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรงและมีการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดีและผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต

4.3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- สภาพปัญหาของพื้นที่
 - ในเขตเทศบาลและสถานที่ใกล้เคียงมีแหล่งท่องเที่ยว หลายที่แต่ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์
 - ในเขตเทศบาลมีท่าเทียบเรือสำหรับให้บริการนักท่องเที่ยว แต่ยังไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และประชาชนยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้
- ความต้องการของประชาชน
 - สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและสถานที่ใกล้เคียง ได้รับการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
 - สะพานท่าเทียบได้รับการบริหารอย่างเป็นระบบ ประชาชนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้

4.4 ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้

- สภาพปัญหาของพื้นที่
 - ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานและขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 - กลุ่มอาชีพที่รวม ตัวกัน ยังไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้เป็นระยะเวลานานและขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าผลผลิตทางการเกษตร ราคาตกต่ำ
- ความต้องการของประชาชน
 - ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เองมีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
 - ร้านค้าแม่ลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้าและผลผลิตมีราคาสูงขึ้นมีการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี

4.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สภาพปัญหาของพื้นที่
 - เป็นพื้นที่อยู่ติดทะเลที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้
 - มีปัญหาเรื่องขยะที่ประชาชนที่มีบ้านเรือนอยู่ริมทะเลทิ้งขยะลงในทะเล ซึ่งเป็นการทำลายธรรมชาติและที่เพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำ
 - ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน ทำลายทรัพยากรชายฝั่งและแหล่งเพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำ
- ความต้องการของประชาชน
 - มีการจัดการปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น
 - รณรงค์การทิ้งขยะลงในทะเลลดลง ให้ความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
 - แก้ไขปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน ร่วมกันอนุรักษ์และปลูกป่าชายเลนเพื่อเพิ่มพื้นที่มากขึ้น

4.6 ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- สภาพปัญหาของพื้นที่
 - ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือน ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม
- ความต้องการของประชาชน
 - ส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป

4.7 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

- สภาพปัญหาของพื้นที่
 - การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
 - มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ
 - วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแหลมสัก ยังไม่พร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ความต้องการของประชาชน
 - มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายเตือน ป้ายบอกทาง เพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
 - มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด เป็นต้น
 - มีวัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน สำหรับให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแหลมสักและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลแหลมสักเทศบาลตำบลแหลมสักยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมสัก ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอนดังนี้

1. วางแผน
2. พิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ
3. เก็บข้อมูล ยุทธศาสตร์ ภารกิจส่วนราชการ
4. เก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง
5. พิจารณาอุปสงค์กำลังคน
6. พิจารณาอุปทานกำลังคน
7. กำหนดจำนวน สายงาน ประเภท
8. การจัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

ขั้นที่ 1 การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลแหลมสักแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
3. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
8. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลแหลมสัก

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแหลมสัก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแหลมสัก

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.เทศบาล ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแหลมสัก ดังนี้

● ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแหลมสัก

1) วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประชาชนร่วมกันคิดโครงสร้างพื้นฐานเข้มแข็งศูนย์กลางแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลเชิงอนุรักษ์ พัทธกิจธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแหลมสัก อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ มีทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
- 5) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

3) เป้าประสงค์

- 1) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างเพียงพอ ทัวถึงและมาตรฐาน
- 2) พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเล็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- 3) ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ พร้อมมีคุณธรรมจริยธรรม
- 4) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ สร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ศิลปะประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) เสริมสร้างกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน

4) ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าและน้ำประปาใช้เพิ่มมากขึ้น
- 2) ประชาชนทุกระดับต้องได้รับการศึกษา เด็ก เยาวชน ประชาชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส ได้รับการดูแล และได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสม
- 3) ประชาชนทุกระดับได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง พร้อมมีคุณธรรมจริยธรรม
- 4) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่มีการพัฒนา และแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่เพิ่มขึ้น
- 5) จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 6) จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น
- 7) จำนวนครัวเรือนและประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตามหลักศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 8) จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลมีวัตถุประสงค์เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน

5) ค่าเป้าหมาย

- 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- 3) การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4) การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
- 5) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 7) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

6) จุดยืนทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลแหลมสัก เป็นการกำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมภารกิจและกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลแหลมสักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทศบาลตำบลแหลมสักได้แก่ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างเพียงพอ ทั่วถึงและได้มาตรฐานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเล็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ พร้อมมีคุณธรรมจริยธรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งเสริมอาชีพ สร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ศิลปะ ปะเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเสริมสร้างกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยมีกลยุทธ์การพัฒนา จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ 1. การพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

2. การพัฒนาระบบผังเมือง

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

2. ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

3. ส่งเสริมการศึกษา จริยธรรมและคุณธรรม

3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ 1. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

- กลยุทธ์ 1. การพัฒนา ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ 1. เสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและป้องกันมลพิษ

6.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและวันสำคัญต่างๆ

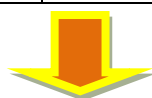
7.ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

- กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและการให้บริการประชาชน
3. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน

7) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแหลมสักมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี					
1.ด้านความมั่นคง	2. ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	3. ด้านพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากร มนุษย์	4. ด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม	5. ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	6. ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการ บริหารภาครัฐ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12)									
1.เสริม สร้างและ พัฒนา ศักยภาพ ทุนมนุษย์	2.สร้าง ความเป็น ธรรมด ความ เหลื่อมล้ำ ในสังคม	3.สร้างความ เข้มแข็งทาง เศรษฐกิจ และแข่งขัน ได้อย่าง ยั่งยืน	4.การเติบโตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนา ที่ยั่งยืน	5.เสริมสร้าง ความมั่นคง แห่งชาติเพื่อ พัฒนา ประเทศสู่ ความมั่งคั่ง	6.การบริหาร จัดการภาครัฐ การป้องกันการ ทุจริต ประพฤติ มิชอบและธรรม มาภิบาลภาครัฐ	7.พัฒนา โครงสร้าง พื้นฐานและ ระบบ โลจิสติกส์	8.พัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและ นวัตกรรม	9.พัฒนา ภาคเมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ	10.ความ ร่วมมือ ระหว่าง ประเทศ เพื่อการพัฒนา



ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน ฝั่งอันดามัน				
1.พัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานอย่างยั่งยืน	2พัฒนาระบบและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	3 พัฒนาคณะและสังคมให้มีคุณภาพและมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนาโดยการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และสุขภาวะ การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต ของคนจน คนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้ และการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยงเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	4 เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพึ่งตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จากทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริม การใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ไขปัญหาเสพติด	5 พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลเชิงนิเวศน์ อย่างยั่งยืนโดยฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติเพื่อรักษาความสมดุลเชิงนิเวศน์ สร้างความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต



ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกระบี่		
1. พัฒนาคอนภาพด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานอย่างยั่งยืน	2. พัฒนาระบบและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	3.เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพต้นทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกระบี่			
1. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism)	2.เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพให้กับการเกษตร	3.เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่	4.อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นเมืองท่องเที่ยวคุณภาพ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลแหลมสัก						
1.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	3.การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	4.การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้	5.การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	6.การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	7.การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลแหลมสัก มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลแหลมสัก จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลแหลมสัก มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. **สำนักปลัด**มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างเทศบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- งานธุรการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ดังนั้นสำนักปลัด จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร 10 ตำแหน่ง รวม 11 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|---------------------|---------------|
| - เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |
|---------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน 1 อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |

ประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|--------------------|---------------|
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 2 อัตรา |
|--------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------|---------------|
| - พนักงานดับเพลิง | จำนวน 1 อัตรา |
|-------------------|---------------|

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองคลังเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เทศบาลจึงได้กำหนดให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่หลักๆ เพื่อบรรณงานและภารกิจดังที่กล่าวมา ได้แก่

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ตั้งนั้นกองคลัง จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร 9 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักวิชาการคลังชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน 1 อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน 1 อัตรา |

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานก่อสร้าง ออกแบบ คำนวณด้านวิศวกรรม วางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการและกำหนดรายละเอียด ทางด้านวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม งานประมาณราคาก่อสร้าง งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้าง อาคาร งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ งานซ่อมบำรุงสิ่งก่อสร้าง งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดิน สาธารณประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมืองและจัดทำผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ งานตรวจสอบ โครงการพัฒนาผังเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม งานควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน ผลิตน้ำประปา จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้ง การซ่อมแซม และการบำรุงรักษาด้านงาน ประปา งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาท่อประปา งานสำรวจ เขียนแบบ ประมาณการ ติดตั้ง ซ่อม ประดิษฐ์ ดัดแปลง ปรับปรุง ควบคุมการใช้งาน ดูแลบำรุงรักษา และใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลไฟฟ้า ระบบ ไฟฟ้า งานควบคุมพัสดุ งานดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานจัดทำเอกสาร ทะเบียน รวบรวม จัดเก็บข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคารและผังเมือง
- งานสาธารณสุขโรคและไฟฟ้าสาธารณะ

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ดังนั้นกองช่าง จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร 9 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน 1 อัตรา

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุขและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเทศบาลได้กำหนดให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่หลักๆ เพื่อรองรับงานและภารกิจดังที่กล่าวมา ได้แก่

- งานธุรการ
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ดังนั้นกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร 7 ตำแหน่ง รวม 18 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน 10 อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน 4 อัตรา

5. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานศึกษานิเทศก์ งานกิจกรรมนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานเครือข่ายการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเทศบาลได้กำหนดให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่หลักๆ เพื่อรองรับงานและภารกิจดังที่กล่าวมา ได้แก่

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา

กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ดังนั้นกองการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร 6 ตำแหน่ง รวม 10 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานครูเทศบาล

- ครู (ค.ศ 1- 3) จำนวน 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

ประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- การโรง จำนวน 2 อัตรา

การวิเคราะห์เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้นำเอาจำนวนอัตราของพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ใน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐาน - ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา - มีระบบระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำ สามารถระบายน้ำได้สะดวกไม่อุดตัน - มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - วิศวกรโยธา ปก./ชก. - นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตและสังคม	- ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ - โรคระบาด โรคติดต่อ - ในพื้นที่ที่มีผู้ป่วยเบาหวานและความดันจำนวนมาก - ปริมาณขยะถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง - ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ - ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง - ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร - ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ - มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง - เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน - ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี - ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง - เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี - ประชาชนที่อายุ 35 ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. - ครู - พนักงานขับรถยนต์ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน - คนงานประจำรถขยะ - การโรง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและสถานที่ใกล้เคียง ได้รับการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น - สะพานท่าเทียบได้รับการบริหารอย่างเป็นระบบ - ประชาชนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - นักวิชาการจัดเก็บ ปก./ชก. - ครู - พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา อาชีพและเพิ่มรายได้	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง - มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ - ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า - ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น - มีการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี รวมกลุ่มกันได้เป็นอย่างดี เป็นระบบ	- พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง - ทุกระดับ/ทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น - ปัญหาการทิ้งขยะลงในทะเลลดลง ประชาชนเห็นความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลนลดลง ร่วมกันอนุรักษ์และปลูกป่าชายเลนเพื่อเพิ่มพื้นที่มากขึ้น	- พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง - ทุกระดับ/ทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การส่งเสริม วัฒนธรรมท้องถิ่น	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน - ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป	- พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง - ทุกระดับ/ทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการท้องถิ่น	- มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายเตือน ป้ายบอกทาง เพื่อเตือนให้ระมัดระวัง - มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด เป็นต้น - มีวัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน สำหรับให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง - การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง - นักวิชาการคลัง ปก./ชก. - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - พนักงานดับเพลิง - คนงาน

ขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

ขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 พบว่า เทศบาลตำบลแหลมสัก มีภารกิจด้านการช่างด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
1	เทศบาลตำบลแหลมสัก	ปลัดเทศบาล	1	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ และมีผู้ผ่านสรรหาไม่เพียงพอ
2	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ และมีผู้ผ่านสรรหาไม่เพียงพอ
3	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง	1	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ และมีผู้ผ่านสรรหาไม่เพียงพอ
4	กองช่าง	วิศวกรโยธา	1	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้และอยู่ระหว่างการประกาศรับโอน
5	กองช่าง	นายช่างโยธา	1	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้และอยู่ระหว่างการประกาศรับโอน
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คนงาน	2	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา

ขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลแหลมสัก มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง 2564 – 2566 จำนวน 2 คน ดังนี้

- ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างเกษียณอายุราชการในปี 2565
- ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุราชการในปี 2564

ดังนั้นเทศบาลตำบลแหลมสัก มีแนวทางในการรองรับกรณี ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำที่เกษียณ ตามแนวทางดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน เทศบาลตำบลแหลมสัก จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน 1 ตุลาคม 2565 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 เทศบาลตำบลแหลมสัก จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.จังหวัดกระบี่) ภายในหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้ 120 วัน)

3. หาก ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้ว เทศบาลตำบลแหลมสัก จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลแหลมสักต้องปฏิบัติตามแนวทางในกรณีอัตราลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาลว่างลงทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งผู้อำนวยการกองว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลแหลมสักมีหัวหน้าฝ่ายการโยธา1 อัตรา ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

ขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลแหลมสัก ดังนี้

1. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- 1.1 สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- 1.2 สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- 1.3 สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- 1.4 สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยเทศบาลตำบลแหลมสักได้กำหนดไว้ 2 กลุ่ม ดังนี้

- 2.1 กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- 2.2 กลุ่มงานสนับสนุน

3.พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลแหลมสักเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

3.1 พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

ขั้นที่ 8 การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งเทศบาลตำบลแหลมสัก ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา 50(2)) 2) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51(1)) 3) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7)) 4) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 51(8)) 5) ให้บริการด้านการสาธารณสุขและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)) 6) ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5)) 7) ให้มีการผังเมือง (มาตรา 16(25)) 8) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26)) 9) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา 16(3) (มาตรา 51(3))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50(4)) 2) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50(6)) 3) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 50(7)) 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้(มาตรา 51(6)) 5) ให้ มีการจัดการศึกษา (มาตรา 16(9)) 6) ให้การส่งเสริมด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10)) 7) ให้มีการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12)) 8) จัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5)) 9) ให้บริการด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 4 ส่วนราชการ คือ 1. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 2. สำนักปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 3. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4. กองการศึกษา
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50(1)) 2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา 50(5)) 3) จัดให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17)) 4) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16(23)) 5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28)) 6) ให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16(29)) 7) ให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็น การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ 1. กองช่าง 2. สำนักปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา 51(2)) 2) จัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา 51(3) และมาตรา 16(3)) 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51(5)) 4) ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1)) 5) จัดให้มีการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)) 6) จัดให้มีการพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7)) 7) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8)) 8) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 4 ส่วนราชการคือ 1. กองคลัง 2. กองช่าง 3. สำนักงานปลัดงานสวัสดิการและชุมชน 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ให้มีการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 50(3)) 2) ให้มีการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16(18)) 3) ให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา 16(21)) 4) ให้มีการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50(8) และมาตรา 16(11)) 2) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา 17(18))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)) 2) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน 16(15)) 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ทุกส่วนราชการ

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาโดยให้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลแหลมสัก จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- กองช่าง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - สำนักปลัด งานสวัสดิการและชุมชน - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ	- กองช่าง - สำนักปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- กองคลัง - กองช่าง - สำนักงานปลัดงานสวัสดิการและชุมชน - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- กองการศึกษา
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ทุกส่วนราชการ

ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	1. กองการศึกษา
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	2. สำนักปลัด
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	3. สำนักปลัด
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	4. กองคลัง / สำนักปลัด

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

7.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแหลมสักได้ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Anzlysis(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)โดยได้สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์การไว้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านเศรษฐกิจ 1. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน 2. มีเส้นทางสัญจรที่ได้มาตรฐาน เป็นไปด้วยความสะดวก 3. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง มีการค้าขายสัตว์น้ำในพื้นที่ สะดวกในสำหรับผู้ทำประมง ขนาดเล็ก ด้านสังคม 1. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีวัด มัสยิด และศาลเจ้า ในพื้นที่ 2. มีสถานศึกษาในพื้นที่ถึง ๕ แห่ง ทั้งสังกัดเทศบาลและ สพฐ. ทำให้เด็กทุกคนมีโอกาสเรียนหนังสือ 3. มีตลาดนัดสำหรับให้ประชาชนได้ซื้อของ ๒ แห่ง 4. มีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง 5. มีสาธารณูปโภคที่ดี มีถนน ไฟฟ้า น้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. มีระบบนิเวศที่ยังอุดมสมบูรณ์ เป็นที่เพาะพันธ์ของสัตว์น้ำหลายชนิด 2. มีสถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง	ด้านเศรษฐกิจ 1. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนแต่ยังขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ มีบุคคลบางกลุ่มที่ทำลายทรัพยากรของทางราชการอยู่บ่อยครั้ง 2. มีเส้นทางสัญจรที่ได้มาตรฐาน เป็นไปด้วยความสะดวก แต่ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง บางจุดยังมีความเสี่ยงที่นักท่องเที่ยวหรือประชาชนในพื้นที่อาจเกิดอันตรายได้ 3. มีรถโดยสารสำหรับเดินทางเข้ามายังเทศบาลมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่ต้องการเดินทาง ด้านสังคม 1. เด็กเยาวชนมีวามซุกซนเสเพล มีการลักเล็กขโมยน้อยสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ 2. การรวมกลุ่มต่าง ๆ ยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี 3. พ่อแม่ ผู้ปกครอง ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาด ทั้งขยะลงในทะเล 2. ประชาชนยังทำลายป่าชายเลน อย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์ได้รับผลกระทบ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านเศรษฐกิจ 1. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่หลากหลาย สร้างอาชีพใหม่ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ ทำให้ประชาชนมีโอกาสสร้างรายได้เพิ่มขึ้น 2. มีท่าเทียบเรือสำหรับให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ 3. มีวัด มัสยิด และศาลเจ้า สำหรับให้นักท่องเที่ยวเข้ามาศึกษาประเพณี วัฒนธรรม 4. มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านสังคม 1. มีประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ 2. มีสาธารณูปโภคที่ดี มีถนน ไฟฟ้า น้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ 3. มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. ในพื้นที่มีทรัพยากรและระบบนิเวศที่สมบูรณ์สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวได้เพิ่มขึ้น	ด้านเศรษฐกิจ 1. มีท่าเทียบเรือสำหรับให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆแต่ยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง 2. มีวัด มัสยิด และศาลเจ้า สำหรับให้นักท่องเที่ยวเข้ามาศึกษาประเพณี วัฒนธรรมแต่ยังขาดการประสานของผู้นำต่าง ๆ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง 3. ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีความรู้ และสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ด้านสังคม 1. ในการดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชน ในบางครั้งประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาในพื้นที่เท่าที่ควร 2. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่รวมกลุ่มขึ้นมากยังขาดการบริหารที่ดี และมักรวมตัวกันได้ในระยะสั้น 3. การติดต่อสื่อสารกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง มีการแบ่งพักแบ่งพวกในชุมชน การรวมกลุ่มยังมีน้อย 4. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน 5. กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาและกิจกรรมนันทนาการมีน้อยมีกิจกรรมวันสำคัญต่าง 6. การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวไม่จริงจังขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ 7. มีเด็กและเยาวชนติดยาเสพติดเป็นจำนวนมาก 8. เด็กและเยาวชนไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและติดสื่อออนไลน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 2. มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การทำลายป่าชายเลน

7.2 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

เทศบาลตำบลแหลมสักได้ใช้การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลแหลมสัก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เพียงพอ 4. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลแหลมสัก (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. หน่วยงานมีการแบ่งส่วนราชการ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน 2. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่สนใจของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน 3. ทิศทางของกฎหมายยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนการปฏิบัติงาน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนหรือฝ่ายต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>1. สำนักปลัดเทศบาล</u> - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานแผนและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่	<u>1. สำนักปลัดเทศบาล</u> 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานแผนและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ 1.2 งานทะเบียนราษฎร 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<u>2. กองคลัง</u> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ 2.2 งานผลประโยชน์ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>2. กองคลัง</u> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ 2.2 งานพัฒนารายได้ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานธุรการ	เปลี่ยนแปลงชื่อ งานผลประโยชน์ เป็นงานพัฒนารายได้
<u>3. กองช่าง</u> 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณูปโภคและไฟฟ้าสาธารณะ	<u>3. กองช่าง</u> 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม - งานควบคุมอาคารและผังเมือง 3.2 งานธุรการ 3.3 งานสาธารณูปโภคและไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	
5. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา	5. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา	

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ตารางกรอบอัตรามี ณ ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	ฝ่าย / งาน	จำนวนพนักงาน(กรอบอัตรามี ณ ปัจจุบัน)			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
เทศบาลตำบลแหลมสัก	- ปลัดเทศบาล	1	-	-	-
สำนักปลัด	- หัวหน้าสำนักปลัด	1	-	-	-
	- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1	-	-	-
	- งานแผนและงบประมาณ	-	-	1	-
	- งานสวัสดิการสังคม	1	-	-	-
	- งานการเจ้าหน้าที่	1	-	-	-
	- งานธุรการ	-	1	-	-
	- งานทะเบียนราษฎร	1	-	-	-
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	2	1

ตารางกรอบอัตราที่มี ณ ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	ฝ่าย / งาน	จำนวนพนักงาน(กรอบอัตราที่มี ณ ปัจจุบัน)			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง	- ผู้อำนวยการกองคลัง	1	-	-	-
	- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	1	-	-	-
	- งานธุรการ	-	-	1	-
	- งานการเงินและบัญชี	2	-	1	-
	- งานพัสดุ	1	-	-	-
	- งานพัฒนารายได้	1	-	-	-
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
กองช่าง	- ผู้อำนวยการกองช่าง	1	-	-	-
	- หัวหน้าฝ่ายการโยธา	1	-	-	-
	- งานธุรการ	1	-	-	-
	- งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	1	-	1	-
	- งานควบคุมอาคารและผังเมือง	1	-	-	-
	- งานสาธารณูปโภคและไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	2	1
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	-	-
	- งานรักษาความสะอาด	-	1	-	14
	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	-	-	1	-
	- งานธุรการ	-	-	1	-
กองการศึกษา	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	-	-	-
	- งานธุรการ	1	-	1	-
	- งานบริหารการศึกษา	3	-	3	1
รวม		23	2	14	17

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแหลมสัก ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้ง 5 ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแหลมสักที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมีภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าโดยให้สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแหลมสักทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ข้างหน้า เพื่อให้คําค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแหลมสัก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแหลมสัก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดังนี้

ตารางกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานเทศบาล(01)</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการคลังชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (05)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	-	-	-	-1	-	ยุบเลิกปี 2565
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	10	10	10	10	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานครูเทศบาล</u>								
- ครู (คศ.1 - คศ.3)	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ภารโรง	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	56	59	58	58	+3	-1	-	

