แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. - ๓๐ ธ.ค.๖๘
	๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
	๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
	๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. - ๓๐ ธ.ค.๖๘
	๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๑ ม.ค.๖๙
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๐,๐๐๐.-บาท	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
	๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ พ.ย.๖๙
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙

แผนอัตรากำลังสามปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้ว ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการ

กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้อัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์

ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลลิ้นฟ้าเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. , เมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้ดำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชาการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ได้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลังกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำได้ในเวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ดังนี้

1. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

1.1 ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

ลักษณะ : ขาดน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคฤดูแล้ง

ขอบเขต : หลายหมู่บ้านในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. แหล่งน้ำตื้นเขิน น้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

2. ภาชนะกักเก็บน้ำชำรุด / ไม่เพียงพอ / ไม่มีรางรับน้ำฝน

3. ประชาชนให้ความตระหนักในการประหยัดน้ำน้อย

4. ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

2. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

ลักษณะ : ถนนเป็นลูกรัง / ถนนดิน เป็นคลื่น เป็นหลุมบ่อ ไม่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

ขอบเขต : ตามถนนหลายสายในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดงบประมาณดำเนินการ
2. รถบรรทุกหนักเกินอัตราทำให้ถนนพังเสียหาย
3. การสร้างถนนไม่ได้ก่อสร้างระบบระบายน้ำ
4. วางท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐานไม่เหมาะสมกับพื้นที่

2.2 ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะชำรุด / ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

ลักษณะ : ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบางแห่งชำรุด เสียหายบ่อยและมีการขยายพื้นที่ไปทำเกษตร เพิ่มมากขึ้น

ขอบเขต : ถนนในหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตรนอกหมู่บ้าน

สาเหตุ : 1. การขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะของทต.ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
2. ขาดการดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
3. ขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการซ่อมบำรุง

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

ลักษณะ : ประชาชนในหมู่บ้านว่างงานหลังฤดูทำนา / ว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้าง

ขอบเขต : ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดความรู้ / โอกาสในการประกอบอาชีพ
2. ขาดการช่วยเหลือตนเอง / ขาดการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ
3. เกียจคร้านการทำงาน รักความสบาย

4. ปัญหาด้านสังคม

4.1 ปัญหายาเสพติด

ลักษณะ : ยาเสพติดประเภทยาบ้า ได้แพร่ระบาดไปตามสถานศึกษาและหมู่บ้าน / ชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาอาชญากรรมและ ปัญหาครอบครัวตามมา

ขอบเขต : เกือบทุกหมู่บ้านในเขตตำบลลิ้นฟ้า แหล่งที่เกิดปัญหายาเสพติด ส่วนใหญ่ได้แก่หมู่บ้านแหล่งมั่วสุมต่างๆ

สาเหตุ : 1. ปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ
2. ปัญหาว่างงาน ไม่มีรายได้

3. ปัญหาการไม่เชื่อฟังของวัยรุ่น ความอยากรู้ อยากทดลองและพฤติกรรมเลียนแบบ
4. ขาดการรณรงค์ต่อต้าน และเอาใจใส่ต่อสังคมส่วนรวม

4.2 ปัญหาขาดความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

ลักษณะ : ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

ขอบเขต : ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดการศึกษา / ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา
2. ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร / ไม่มีห้องสมุดประชาชน
3. ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

5. ปัญหาด้านสาธารณสุข

5.1 ปัญหาไข้เลือดออก

ลักษณะ : มีการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก และการรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ

ขอบเขต : ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ประชาชนขาดความสนใจในการดูแลและรักษาสุขภาพอนามัย
2. ขาดความรู้และแหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข
3. ประชาชนขาดความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน
4. การรณรงค์กำจัดลูกน้ำยุงลาย / กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

6. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6.1 ปัญหาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลักษณะ : อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคับแคบและขาดงบประมาณในการบริหารงาน

ขอบเขต : ทุกศูนย์ฯในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดการดูแลเอาใจใส่ และไม่เห็นความสำคัญ
2. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

6.2 ปัญหาด้านเยาวชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีไทย

ลักษณะ : เยาวชนไม่เอาใจใส่เรื่องวัฒนธรรมของท้องถิ่นตนเอง

ขอบเขต : เยาวชนส่วนใหญ่ในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดการอบรมให้มีจิตสำนึกรักท้องถิ่นของตนเอง
2. เยาวชนส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในชุมชนของตนเอง

3. วัฒนธรรมท้องถิ่นไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

7. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 ปัญหาสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยไม่ได้รับการกำจัดอย่างถูกวิธี

ลักษณะ : ไม่มีสถานที่กำจัดสิ่งปฏิกูลหรือขยะมูลฝอย มีขยะทิ้งเกลื่อนกลาดตามทางสาธารณะ ไม่มีถังขยะไว้รองรับขยะในแต่ละหมู่บ้าน

ขอบเขต : ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ
2. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดบ้านเมือง
3. งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัด

7.2 ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในที่สาธารณะ / ที่หัวไร่ปลายนา / บุกรุกแนวเขตที่สาธารณะ

ลักษณะ : มีการลักลอบตัดไม้ในที่สาธารณะ / ที่นาของผู้อื่น / บุกรุกแนวเขตที่สาธารณะ

ขอบเขต : ที่สาธารณะในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. ขาดจิตสำนึกในการรักษาป่าไม้ ซึ่งเป็นสาธารณะสมบัติของตำบล
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
3. ขาดงบประมาณทำรั้วกั้นแนวเขตที่สาธารณะ

8. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

8.1 ปัญหาประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารของทางราชการเพียงพอและทั่วถึง

ลักษณะ : ประชาชนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ / การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ เทศบาลยังไม่ทั่วถึง / หอกระจายข่าวหลายหมู่บ้าน
ไม่มี / ชำรุด ใช้การไม่ได้

ขอบเขต : ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ
2. ประชาชนให้ความสนใจในการรับฟังข้อมูลข่าวสารน้อย

8.2 ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ลักษณะ : มีการกระจายอำนาจและถ่ายโอนกิจการ / งานต่าง ๆ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรของท้องถิ่นทำงานไม่ทัน เนื่องจาก

บุคลากรมีน้อย

ขอบเขต : เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

สาเหตุ : 1. งานมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน

5. งบประมาณมีจำกัด

6. บุคลากรขาดการแสวงหาความรู้ และความตระหนักในหน้าที่

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

1.1 ขุดลอกหนองน้ำ / ก่อสร้างฝายน้ำล้น

1.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและซ่อมแซมส่วนที่ชำรุด

1.3 ขุดเจาะบ่อบาดาล

2. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 วางท่อระบายน้ำให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

2.2 ต้องการให้มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน และมีการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

2.4 ปรับปรุง / ซ่อมแซม ถนนดิน / ถนนลูกรัง / ก่อสร้างถนน คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

3.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและติดต่อหาตลาดจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

3.2 ฝึกอบรมความรู้ระยะสั้น ในการประกอบอาชีพเสริม และจัดศึกษาดูงานด้านอาชีพ

3.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการผลิต

3.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. ความต้องการด้านสังคม

4.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลแหล่งงาน ห้องสมุดประชาชน

4.2 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.3 ให้ปัญหายาเสพติดหมดไปจากตำบล รณรงค์แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่องโดยชุมชนเป็นแกนนำอย่างจริงจัง

4.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ความต้องการด้านสาธารณสุข

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

5.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา / รณรงค์ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

5.3 ส่งเสริมและสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานของแต่ละหมู่บ้านให้เป็นสถานพยาบาลขั้นปฐมภูมิ

5.4 รณรงค์กำจัดยุงลาย อย่างต่อเนื่องและประชาสัมพันธ์พิษภัยของโรคพิษสุนัขบ้า

5.5 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการอย่างทั่วถึง

6. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6.1 ปรับปรุง ซ่อมแซม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นศูนย์เด็กน่าอยู่

6.2 จัดสร้างสนามเด็กเล่นและสวนสุขภาพ

6.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

6.4 จัดอบรมจริยธรรม คุณธรรมให้กับนักเรียน เยาวชนในตำบลลิ้นฟ้า

6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.6 สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการของนักเรียนในเขตบริการตำบลลิ้นฟ้า

7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียไปสร้างความเดือดร้อนให้กับที่ดินข้างเคียงหรือทางสาธารณะ

7.2 ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.3 รณรงค์ปลูกต้นไม้โตเร็วทดแทนป่าไม้ที่ถูกทำลาย

7.4 ก่อสร้างสถานที่กำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย

8. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

8.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มพลังอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

8.2 สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

8.3 ประชาสัมพันธ์งาน / กิจกรรมของเทศบาลทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลลิ้นฟ้า ให้ประชาชน

มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลิ้นฟ้ายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มเกษตรเศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2554และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot Analysisเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจ

ดังกล่าวเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2454 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2554และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ด้านแหล่งน้ำ

<u>จุดแข็ง</u>

- มีหนองน้ำสาธารณะเกือบทุกหมู่บ้าน/มีลำห้วยใหญ่ไหลผ่านในเขตตำบล

<u>จุดอ่อน</u>

- แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน และลำห้วยสายยาวแต่ตื้นเขินไม่มีน้ำพอเพียงที่จะใช้ตลอดทั้งปี
- ทรัพยากรในการพัฒนาการให้บริการประปาในยังไม่สอดคล้องกับความเจริญเติบโตของตำบล
- การขุดสระที่ไม่ได้สำรวจขุดยังตำแหน่งพื้นใต้ดินที่ไม่มีตาน้ำ

<u>โอกาส</u>

- พื้นที่ของตำบลลิ้นฟ้ามีพื้นที่ราบลุ่มสามารถขุดสระน้ำขนาดเล็กในนาแต่ละแห่งได้ เพื่อให้มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ/มีลำห้วยยาวสามาถใช้ประโยชน์ทางการเกษตรได้

<u>อุปสรรค</u>

- งบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำมีจำกัด
- ตำแหน่งขุดเจาะน้ำบาดาลเพื่อทำน้ำประปามีน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ
- ขาดงบประมาณในการขุดลอก

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง</u>

- ตำบลลิ้นฟ้ามีถนนเชื่อมต่อไปยังจังหวัดหลายสาย
- ถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต
- มีถนนหลายสายขนผลิตผลทางการเกษตร
- มีครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ร้อยละ 95

<u>จุดอ่อน</u>

- ถนนเชื่อมต่อระหว่าง หมู่บ้านส่วนใหญ่ใช้ได้เฉพาะบางฤดูกาลเท่านั้น เนื่องจากถนนที่ต่อเชื่อม ระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง หรือ บางแห่งเป็นถนนดิน ซึ่งถนนเหล่านี้สามารถใช้ได้ ในบางฤดูกาลเท่านั้นเมื่อถึงฤดูฝนสภาพถนนจะใช้การไม่ได้ เนื่องจากมีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อ
- ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของการก่อสร้างถนนเนื่องจากในปัจจุบันที่ดินมีราคาสูงและมี

แนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการก่อสร้างถนนในตำบลจึงมักมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชนเจ้าของพื้นที่ ซึ่งมักไม่ยินยอมให้พื้นที่ในการก่อสร้าง เพราะอาจทำให้สูญเสียที่ดินของตน

- งบประมาณที่ตั้งไว้กับที่การไฟฟ้าประเมินค่าใช้จ่ายออกมาไม่สัมพันธ์กัน
- ปัญหาถนนชำรุดเสียหาย ซึ่งเกิดจากการบรรทุกเกินน้ำหนัก เนื่องจากมีรถบรรทุก ดินหิน ที่มีน้ำหนักเกินความสามารถที่ถนนจะรองรับได้วิ่งเป็นประจำ ทำให้ถนนชำรุดเสียหาย

<u>โอกาส</u>

- ในปัจจุบัน เทศบาลตำบลลิ้นฟ้าได้รับการถ่ายโอนทางหลวงชนบท โยธาและผังเมือง ตาม พรบ. การกระจายอำนาจ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงมีงบประมาณเพิ่มขึ้นในการพัฒนาถนนให้ใช้สัญจรได้สะดวกขึ้น

<u>อุปสรรค</u>

- การถ่ายโอนถนนมีปัญหาและอุปสรรคในขณะนี้ แม้ว่ากรมทางหลวงชนบทจะได้มีการถ่ายโอนทางหลวงชนทบให้กับ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้าแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากภารกิจด้านนี้เป็นภารกิจที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญในการดำเนินงานตลอดจนเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรจำนวน มากทั้งในเรื่องของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือ ดังนั้นจึงเกิดปัญหาว่าท้องถิ่นซึ่งมีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวจำกัด ขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการดำเนินงานตลอดจนขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน
- งบประมาณที่ใช้ในการขยายเขตไฟฟ้ามีจำกัด

3. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

<u>จุดแข็ง</u>

- โรงเรียนในตำบลลิ้นฟ้าทั้ง 3 แห่ง ครูส่วนใหญ่จบการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- มีการจัดการศึกษานอกระบบโดยมีศูนย์การเรียนชุมชนตำบลิ้นฟ้า 1 แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษาในตำบลลิ้นฟ้าได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นในด้านวิชาการตำบล มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ โดยสามารถแบ่งเป็นประเพณีชาวบ้านและราชประเพณีตลอดทั้ง 12 เดือน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปฏิบัติสืบทอดมา ได้แก่ ประเพณีทอดผ้าป่า ทอดกฐิน ประเพณีทำบุญในวันเพ็ญมาฆะบูชา ประเพณีสงกรานต์ ประเพณี วิสาขะบูชา ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีเกี่ยวกับชีวิต เช่น การบวชนาค แต่งงาน งานพิธี ฯลฯ
- มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลทำหน้าที่ส่งเสริมทางด้านวัฒนธรรมในตำบลลิ้นฟ้า
- ตำบลลิ้นฟ้ามีบุคลากรด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมาก

<u>จุดอ่อน</u>

- เยาวชนขาดการรักท้องถิ่นของตนเอง ขาดความสำนึกในความเป็นไทย ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติมากกว่าวัฒนธรรมไทย
- งบประมาณในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมน้อยมาก
- ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในโรงเรียนประจำจังหวัด

<u>โอกาส</u>

- การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการ
- ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อม การประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มกระจายอำนาจไปบางส่วนแล้ว ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้การดำเนินงานด้านการศึกษาของตำบลลิ้นฟ้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การดำเนินโครงการจัดตั้งศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมโดยมุ่งเน้นหลายเรื่อง เช่น คุณธรรมจริยธรรม กีฬา ดนตรี ภูมิปัญญาชาวบ้าน การถ่ายทอดวัฒนธรรม อาชีพ โดยประเด็นที่สำคัญ คือ ให้ประชาชนนำภูมิปัญญาเป็นอาชีพ

<u>อุปสรรค</u>

- อิทธิพลของวัฒนธรรม ต่างชาติ ในปัจจุบันวัฒนธรรมต่างชาติได้เข้ามามีอิทธิพลต่อเยาวชนในตำบลลิ้นฟ้าอย่างมากจากข่าวสาร สื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาพยนตร์ Internet โฆษณา เป็นต้น
- นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนและขาดการค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

4. ด้านเศรษฐกิจ

<u>จุดแข็ง</u>

- ตำบลลิ้นฟ้ามีการคมนาคมไปสู่จังหวัดหลายเส้นทางและสามารถเชื่อมติดต่อกับจังหวัดอื่น ๆ ได้สะดวกซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพการขนส่ง เส้นทางลำเลียงขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรและสินค้า หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ได้เป็นอย่างดี

- ตำบลลิ้นฟ้ามีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น มีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเกษตรผลิตข้าวหอมมะลิเป็นสินค้าเกษตรที่สำคัญและข้าวหอมของตำบลได้รับรางวัลหลายรางวัลระดับ ของ OTOP

ในการประกวดดับภาคนอกจากนั้นยังมีข้าวกล้องคุณภาพที่ได้รับความนิยม ได้ระดับของจังหวัด ด้วย ซึ่งเป็นผลงานจากโรงสีข้าวกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรทำนาตำบลลิ้นฟ้า

<u>จุดอ่อน</u>

- มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัดหลังฤดูเก็บเกี่ยวเสร็จแล้ว เนื่องจากชาวนาส่วนใหญ่ไม่นิยมทำอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา จะอพยพย้ายถิ่นไปทำงานต่างจังหวัดเช่น กรุงเทพฯ สระบุรี ชลบุรี ระยอง ฯลฯ เป็นต้น
- เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ เนื่องจากความไม่เข้าใจและความขี้เกียจของเกษตรกร
- ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

<u>โอกาส</u>

- เทศบาลตำบลลิ้นฟ้าได้สนองนโยบายรัฐบาลโดยจัดทำโครงการเกษตรปลอดสารพิษให้ทุกครัวเรือนในตำบลลิ้นฟ้าหันมาปลูกข้าวโดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพโดย เทศบาลตำบลลิ้นฟ้าสนับสนุนงบประมาณในการทำปุ๋ยและส่วนหนึ่งให้เกษตรกรสมทบ
- ตำบลลิ้นฟ้ามีศักยภาพในการขนส่งสินค้า (ข้าวหอมมะลิ) ไปขายทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากมีเครือข่ายในการผลิตข้าวหอมมะลิร่วมกับหลายองค์กรและหลายจังหวัด

<u>อุปสรรค</u>

ปัญหาราคาข้าวตกต่ำ

- ราคาข้าวเปลือกและข้าวสารมีราคาไม่แน่นอนส่วนใหญ่ราคาจะต่ำลง แนวโน้มในอนาคตราคาข้าวจะมีราคาลดลงเนื่องจากมีการผลิตข้าวโดยรวมของประเทศผลิตออกสู่ตลาดมาก ในขณะที่ความต้องการของประเทศคู่ค้าชะลอตัวลง ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่เกษตรกรผู้เพาะปลูกข้าว นอกจากราคาข้าวจะต่ำลงแล้ว ต้นทุนในการผลิตยังสูงขึ้นด้วย ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- แม้เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า จะมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม แต่ก็ยังมีอุปสรรคในเรื่องของตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เนื่องจากเทศบาล มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนจัดทำกองทุนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แต่ละกลุ่มอาชีพ

5. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

<u>ด้านสังคม</u>

<u>จุดแข็ง</u>

- ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลลิ้นฟ้ามีรายได้ประจำเฉลี่ย ต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ จปฐ. มีรายได้ที่ตกเกณฑ์จำนวนน้อย
- ตำบลลิ้นฟ้ามีสหกรณ์และแหล่งเงินทุนสนับสนุนด้านอาชีพเกษตรกรรมหลายแห่ง
- ตำบลลิ้นฟ้ามีโรงเรียน 3 แห่ง เป็นโรงเรียนมัธยม(ขยายโอกาส)จำนวน 1 แห่ง
- เยาวชนตำบลลิ้นฟ้าสร้างชื่อเสียงในด้านกีฬาเด่น ๆ หลายคน
- มีการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ในระบบมีตั้งแต่การจัดการศึกษา ประถมศึกษาไปจนถึงมัธยมศึกษา มีโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง และรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส 1 แห่ง) มีการจัดการศึกษานอกระบบโดยมีศูนย์การเรียนชุมชน

- ประชาชนมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้นำชุมชนเข้มแข็งเอาใจใส่ในการดูแล

ทุกข์สุขของประชาชน และมีผู้นำชุมชนที่ได้รับพระราชทานเหรียญผู้ประสานพลังแผ่นดินดีเด่นในด้านการเอาชนะยาเสพติด

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล อยู่เสมอ

<u>จุดอ่อน</u>

- ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในตัวจังหวัดมากกว่าโรงเรียนใกล้บ้าน
- ประชาชนที่จบการศึกษาแล้วส่วนใหญ่ไม่มีงานทำ
- ปัญหาสถานที่ให้ความรู้ให้บริการข้อมูลข่าวสารไม่มี
- มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกีฬาน้อยมาก
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ไม่ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการเพียงพอ

<u>โอกาส</u>

- การดำเนินโครงการกองทุนหมู่บ้านรัฐบาลได้ดำเนินโครงการกองทุนหมู่บ้านในทุกหมู่บ้านหมู่บ้านละ 1 ล้านบาท ซึ่งจะเป็นแหล่งทุนส่วนหนึ่งให้ประชาชนประกอบอาชีพ
- การสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของรัฐบาลหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นการพัฒนาชีวิตของประชาชนให้

ประชาชนในแต่ละชุมชนได้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาสินค้า โดยรัฐบาลให้ความ

ช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่การบริหารจัดการ เพื่อเชื่อมโยงสินค้า จากชุมชนสู่ตลาด ทั่วประเทศด้วยระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

<u>อุปสรรค</u>

- เทศบาลตำบลลิ้นฟ้ามีงบประมาณจำกัดในการดูแลด้านสังคม

<u>ด้านสาธารณสุข</u>

<u>จุดแข็ง</u>

- ตำบลลิ้นฟ้ามีบุคลากรสาธารณสุข และมีอุปกรณ์ในการตรวจโรคต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทาง Internet มาให้บริการประชาชน
- มีการให้บริการแพทย์แผนไทยที่สถานีอนามัยและมีการตั้งกลุ่มสร้างสุขภาพทุกหมู่บ้าน
- มีการรณรงค์กำจัดลูกน้ำยุงลายโดย อสม. อยู่เป็นประจำและมีหมู่บ้านนำร่องใช้วิธี

กำจัดยุงลายแบบชีวภาพ

- มีการจัดทำแผน ด้านสาธารณสุขร่วมกัน ระหว่างประชาชน บุคลากรสาธารณสุขและเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

<u>จุดอ่อน</u>

- ประชาชนตำบลลิ้นฟ้าส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสุขภาพ
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาความสะอาดของบ้านเมืองและการกำจัดลูกน้ำยุงลายทุกวันศุกร์ ของแต่ละครัวเรือน
- ประชาชนส่วนใหญ่ชอบรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ และมีความเสี่ยงต่ออาหารปนเปื้อนสารพิษ

<u>โอกาส</u>

- รัฐบาลส่งเสริมการสร้างสุขภาพ ทำให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- มีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงบประมาณการบริการสาธารณสุขมูลฐาน ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมจัดทำแผนและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในตำบลได้ตาม ความต้องการ ของประชาชน

<u>อุปสรรค</u>

- กระทรวงสาธารณสุขยังขาดความชัดเจน ในเรื่องของการกระจายอำนาจ แม้ว่าในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่เนื่องจากนโยบายในการกระจายอำนาจของกระทรวงสาธารณสุขยังขาดกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐอยู่ตลอดเวลา ลักษณะดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนให้แก่ผู้ทำงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่

- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามหลักสุขอนามัย ในการดูแลรักษาสุขภาพแม้จะอบรมให้ความรู้แล้ว แต่ก็ยังปฏิบัติตามความเคยชิน หรือความสะอาดของตนเอง

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง</u>

- ตำบลลิ้นฟ้ายังไม่อยู่ในพื้นที่ที่มีปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรมรมชุมชนและถนน
- มีทรัพยากรดินที่มีความเหมาะสมสำหรับปลูกข้าว เช่น ดินร่วน ดินทราย ดินเหนียว

<u>จุดอ่อน</u>

- ตำบลลิ้นฟ้าไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีระบบกำจัดน้ำเสีย
- ฟาร์มเลี้ยงสัตว์หลายแห่งมีปัญหาในการจัดการน้ำเสีย
- ทรัพยากรป่าไม้มีจำนวนจำกัด และถูกบุกรุกทำลาย

<u>โอกาส</u>

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ในมาตรา 50 มาตรา 56 มาตรา 59มาตรา 69 มาตรา 79 และมาตรา 290 เปิดโอกาสให้คนไทยและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอาทิ มาตรา 79 ระบุว่า รัฐ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวนบำรุง รักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการส่งเสริมบำรุงรักษาและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตาม หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดจนควบคุมและกำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชนประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่สนับสนุนและส่งเสริมตลอดจนรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม อาทิ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติทางหลวง 2533 พระราชบัญญัติส่งเสริมและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 และกฎหมาย อื่น ๆ
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- การปรับปรุงคุณภาพของดินโดยกรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมผู้นำเกษตรกรสาธิต การแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยว และดินที่มีปัญหาต่าง ๆ

<u>อุปสรรค</u>

- ตำบลลิ้นฟ้ามีลำห้วยสายยาวแต่ไม่มีน้ำเพียงพอที่จะกักน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร
- การขุดเจาะน้ำบาดาล น้ำใต้ดินมีไม่เพียงพอแก่การอุปโภค
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน

7. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

<u>จุดแข็ง</u>

- เป็นองค์กรบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกันและร่วมกันพัฒนาตำบล
- พนักงานเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ขยันและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะวิริยะและเสียสละ

<u>จุดอ่อน</u>

- สมาชิกสภาเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่มองภาพรวมในการพัฒนาตำบลร่วมกันจะมองเฉพาะประโยชน์ของเขตพื้นที่ของตัวเอง
- การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาแต่ละด้าน สัดส่วนยังไม่สมดุล เน้นเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก
- ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการเลือกตั้งน้อย

<u>โอกาส</u>

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่บทบาทและภารกิจ หลายอย่างที่จะส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างสะดวก

<u>อุปสรรค</u>

- ภารกิจที่ท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนมีมากขึ้นแต่งบประมาณมีจำกัด รัฐบาลยังไม่มีความจริงใจในการกระจายงบประมาณให้กับท้องถิ่น

6.สรุปประเด็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคพอสรุปประเด็นในการพัฒนาตำบลลิ้นฟ้าได้ ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่พอเพียงถนนบางสายใช้ไม่ได้ทุกฤดูกาลและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่พอเพียง
2. ด้านแหล่งน้ำยังไม่เพียงพอแก่การเกษตร ต้องทำฝายน้ำล้นเพิ่มและขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินตลอดจนขุดเจาะบ่อบาดาล และสระน้ำขนาดเล็กในไร่นา เพื่อใช้กักเก็บน้ำทำการเกษตร
3. ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำในการที่ต้นทุนสูง
4. ประชาชนยังมีการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยน้อย และให้ความสำคัญกับภาวะโภชนาการน้อย
5. ยังมีการระบาดของยาเสพติดอยู่บ้าง ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการตักเตือน สอดส่องบุตรหลานน้อย
6. การมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเฉพาะการเมืองระดับท้องถิ่น

7. การประสานแผนการพัฒนาในระดับท้องถิ่นและระดับหน่วยงานในท้องถิ่นจะต้องได้รับการปรับปรุง
8. สิ่งแวดล้อมต้องได้รับการพัฒนาแบบยั่งยืนมีระบบ บำบัดน้ำเสีย และการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
9. ศิลปะวัฒนธรรมยังขาดหน่วยดำเนินการศึกษาและเผยแพร่ในระดับท้องถิ่น
10. การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังต้องปรับปรุงและเร่งสร้างมาตรฐานให้ดีขึ้น
11. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน ร่วมกันและประสานงานกันให้มากกว่านี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลลิ้นฟ้า

วิสัยทัศน์ การพัฒนาเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาตำบล ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ด้วยการบริหารที่ดีและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน”

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้ามียุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานรวม 6 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตตำบลลิ้นฟ้าให้มีความพร้อมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคม ขนส่งและสาธารณูปโภคต่าง ๆ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

เพื่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำให้มีใช้เพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง ตลอดจนพัฒนาเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและเป็นสวนสุขภาพ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เพื่อเสริมสร้างการศึกษาให้ได้รับมาตรฐานทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนตลอดจนส่งเสริม และพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ได้มาตรฐานส่งเสริมสุขภาพอนามัยนักเรียน ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้สภาวัฒนธรรมตำบลเป็นหน่วยดำเนินงาน

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตข้าวหอมมะลิ และผลผลิตทางการเกษตรอย่างอื่น เช่น พืชผักปลอดสารพิษ การวางแผนและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการลงทุนธุรกิจชุมชน เสริมสร้างอาชีพในชุมชนเพื่อสร้างรายได้ส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์สู่ OTOP

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดสิ่งเสพติด ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางและทันเหตุการณ์ ส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนทุกรูปแบบ เพื่อควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติไม่ให้ถูกทำลาย ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน ดูแลรักษาควบคุมคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำลำคลองการบริหารจัดการขยะ และน้ำเสียจากการเกษตรและชุมชน รวมทั้งการควบคุมระงับกลิ่นเหม็นและแมลงวัน จัดการปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่แหล่งน้ำให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจประจำตำบล

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่น ๆ

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ

อนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อส่งเสริมการแพทย์แผนไทย ส่งเสริมฟื้นฟูสภาพผู้ติดยาเสพติด และลดอุบัติเหตุจากการทำงานและการจราจร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า เป็นเทศบาลขนาดเล็ก โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ 1งานตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนพนักงานเทศบาล 22 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานเทศบาลครู 3 อัตรา พนักงานจ้าง 11 อัตรา รวมทั้งสิ้น 37 อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณ

งานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ในการแก้ไขปัญหาเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้ 2. มีอายุเฉลี่ย 30 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	<u>จุดอ่อน</u> W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. ปัญหาในพื้นที่มีมากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ

6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
<u>โอกาส</u> O 1. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T 1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล 2. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าดังกล่าว เทศบาลตำบลลิ้นฟ้ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ

1. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร **2. กองคลัง** - งานพัฒนารายได้ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี **3. กองช่าง** - งานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป **4.กองการศึกษา** - งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานวิชาการ - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	**1. สำนักปลัดเทศบาล** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร **2. กองคลัง** - งานพัฒนารายได้ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี **3. กองช่าง** - งานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป **4.กองการศึกษา** - งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานวิชาการ - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานการเงินและบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
5. หน่วยตรวจสอบภายใน	**5. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
1 งานตรวจสอบภายใน 2 งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี 3 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน 4 งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล	1 งานตรวจสอบภายใน 2 งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี 3 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน 4 งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ8.1 เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค้าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ปัจจุบันเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และประสานงานตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการ นโยบายพิเศษ นโยบายเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ กำหนดเป้าหมายการให้บริการ กำหนดกรอบวงเงิน งบประมาณ แผนงบประมาณ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล นโยบายพิเศษ นโยบายเร่งด่วนของเทศบาล อำเภอ จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ตลอดจนการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดเก็บภาษีและเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดเก็บภาษี โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมอาคารก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักร การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 2 งานคือ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษา ไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

งานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานภายในเทศบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการตรวจสอบ การเงิน การบัญชี การบริหารจัดการ และทรัพย์สิน ให้คำแนะนำ แก่ผู้บริหารเพื่อปรับปรุงการทำงานและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน

มีบุคคลในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. เทศบาล มีนักบริหารงานเทศบาล จำนวน 2 อัตรา
2. สำนักปลัด
    - 2.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 8 อัตรา
    - 2.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา
    - 2.3 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 1 อัตรา
3. กองคลัง
    - 3.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 5 อัตรา
    - 3.2 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 2 อัตรา
4. กองช่าง
    - 4.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 2 อัตรา
    - 4.2 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 3 อัตรา
    - 4.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
5. กองการศึกษา
    - 5.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 4 อัตรา
    - 5.2 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 3 อัตรา
    - 5.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
    - 6.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 1 อัตรา

ซึ่งสามารถจัดวางประเภทของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรืองานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขึ้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลลิ้นฟ้าเพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 นั้น เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น) จำนวน

1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 4 ส่วนราชการ 1 หน่วยตราจสอบภายใน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการจำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
เทศบาล	งานบริหารงานเทศบาล	2		
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	1	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	1	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-
	งานธุรการ	2	-	-
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	1	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	1	-	-
	งานการจัดการทั่วไป	1	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานการคลัง	1	-	-
	งานพัฒนารายได้	1	1	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	1	1	-
	งานการเงินและบัญชี	2	-	-
กองช่าง	งานบริการงานก่อสร้างก่อสร้าง	1	-	-
	งานสาธารณูปโภค	1	1	-
	งานไฟฟ้าและผังเมือง	-	1	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	1	1
กองการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	1	-	-
	งานการศึกษา	1	-	-
	งานสันทนาการ	1	-	-
	งานบริหารงานศูนย์พัฒนา	3	2	1
	งานการเงินและบัญชี	1	1	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	1	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ใน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ**

5. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน - การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ - การไฟฟ้าสาธารณะ - การวางผังเมือง	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- การพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - การศึกษา - การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน - การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	- การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน - การส่งเสริมการตลาด และการใช้สินค้าท้องถิ่น - การส่งเสริมการท่องเที่ยว	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - นักสันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร	- การพัฒนาบุคลากร - การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนายช่างโยธา

		- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

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 x 60 จะได้ 82,800 นาที

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม.)	ระยะเวลาที่ใช้/เรื่อง (ชม.)	หมายเหตุ
1. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	60	1,380	0.043	
2. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	40	1,380	0.030	
3. งานบุคคลต่าง ๆ งานติดตามผลงาน	350	1,380	0.25	
4. งานนโยบายและแผน	280	1,380	0.20	
5. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	200	1,380	0.14	
6. งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ	120	1,380	0.09	
7. งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	980	1,380	0.17	
8. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	250	1,380	0.18	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ใช้/เรื่อง	หมายเหตุ

		(ชม.)	(ชม.)	
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	180	1,380	0.13	
2. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	1,120	1,380	0.81	
3. งานการจัดเก็บรายได้	642	1,380	0.47	
4. งานการเงินต่าง ๆ	800	1,380	0.60	
5. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อการจ้าง	500	1,380	0.36	
6. งานทะเบียนพาณิชย์	15	1,380	0.01	
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	120	1,380	0.09	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม.)	ระยะเวลาที่ใช้/เรื่อง (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานสำรวจโครงการ	22	1,380	0.016	
2. งานออกแบบ	22	1,380	0.016	
3. งานประมาณราคา	22	1,380	0.016	
4. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	3	1,380	0.002	
5. งานก่อสร้างถนน	3	1,380	0.002	
6. งานซ่อมแซมถนน	5	1,380	0.004	
7. งานขยายเขตไฟฟ้า	1	1,380	0.0007	
8. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	77	1,380	0.056	

กองการศึกษา

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม.)	ระยะเวลาที่ใช้/เรื่อง (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานการศึกษา	40	1,380	0.009	
๒. งานประเพณีและวัฒนธรรม	15	1,380	0.011	
๓. งานเกี่ยวกับกีฬา	3	1,380	0.002	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 – 2569 เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	-1	-	-	-1	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	-1	-	-	-1	ว่างเดิมยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	1	1	1	-1	-	-	-1	ตัดโอนไปกองการศึกษา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักสันทนาการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	+1	รับโอนจากกองคลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทต.								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**38**	**38**	**38**	**37**	**-**	**-**	**-**	

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนั้น เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสัมคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่นเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจดทัสสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่

ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ควารู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุนและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ปี

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลลิ้นฟ้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริย และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก