

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลลุ่มลำชีจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ(ก.ท.จ.ชัยภูมิ)พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัสประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วนต่างของความต้องการอย่างไรเพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดจำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายในองค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการนอกจากนั้นยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆจึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวนประเภทและลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจนอีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนด

ตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

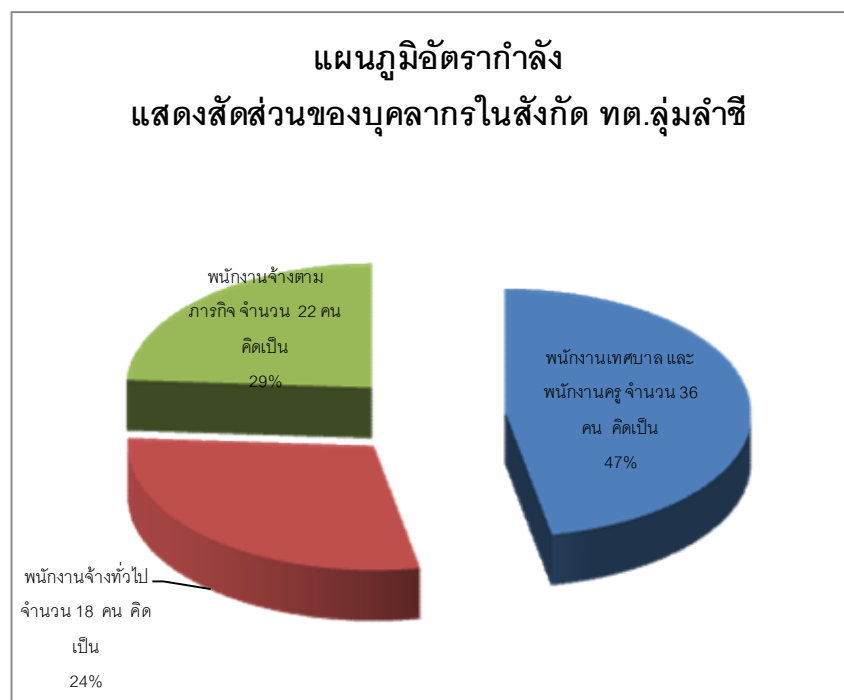
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน

งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่

เทศบาลตำบลลุ่มลำชีเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง

จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการ

บริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาของกลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชีการพัสดุการจัดเก็บรายได้ฯลฯส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้างการออกแบบการประมาณการราคาฯลฯส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

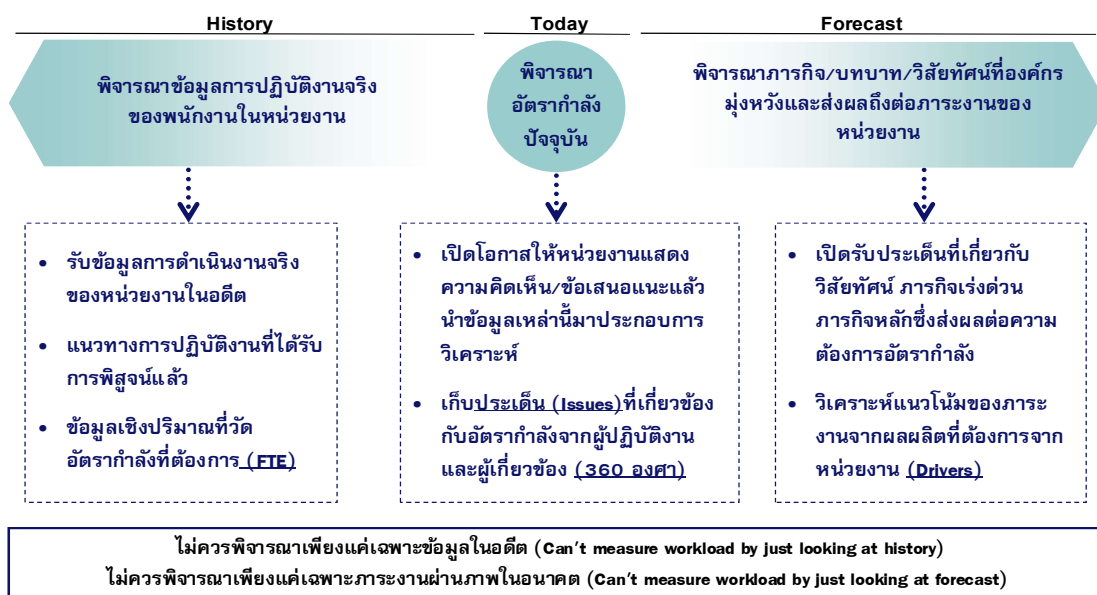
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษาการพัฒนาการศึกษาประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่นภูมิปัญญาการบริการสาธารณะฯลฯส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคนพิการป่วยโรคเอดส์เด็กที่ได้รับผลกระทบฯลฯส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาลให้บริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุขฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

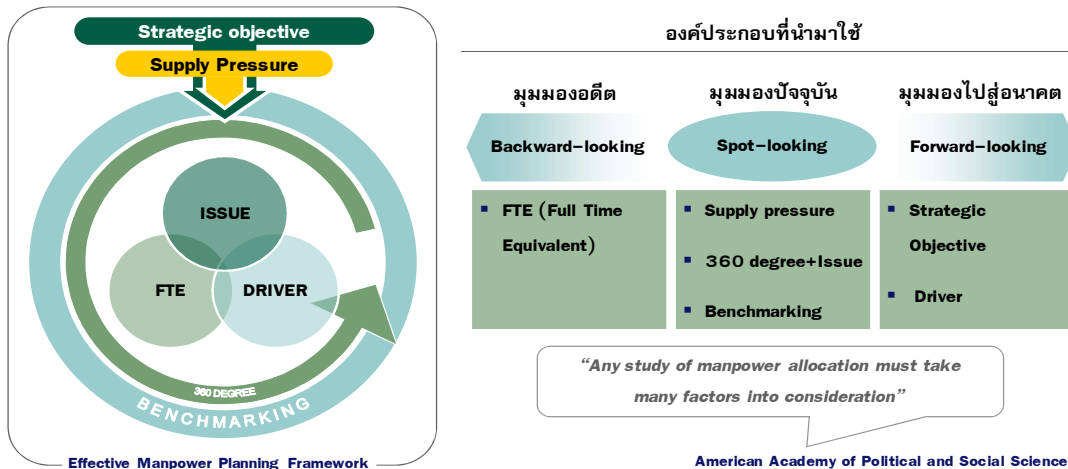
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่จะสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนรา ชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษาด้านการพยาบาลพยาบาลศาสตรศาสตรสาธารณสุขทันตสาธารณสุขจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วน ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง ทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ดังนั้นในการ

กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ FullTimeEquivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เกี่ยวต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๔๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๔๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๔๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

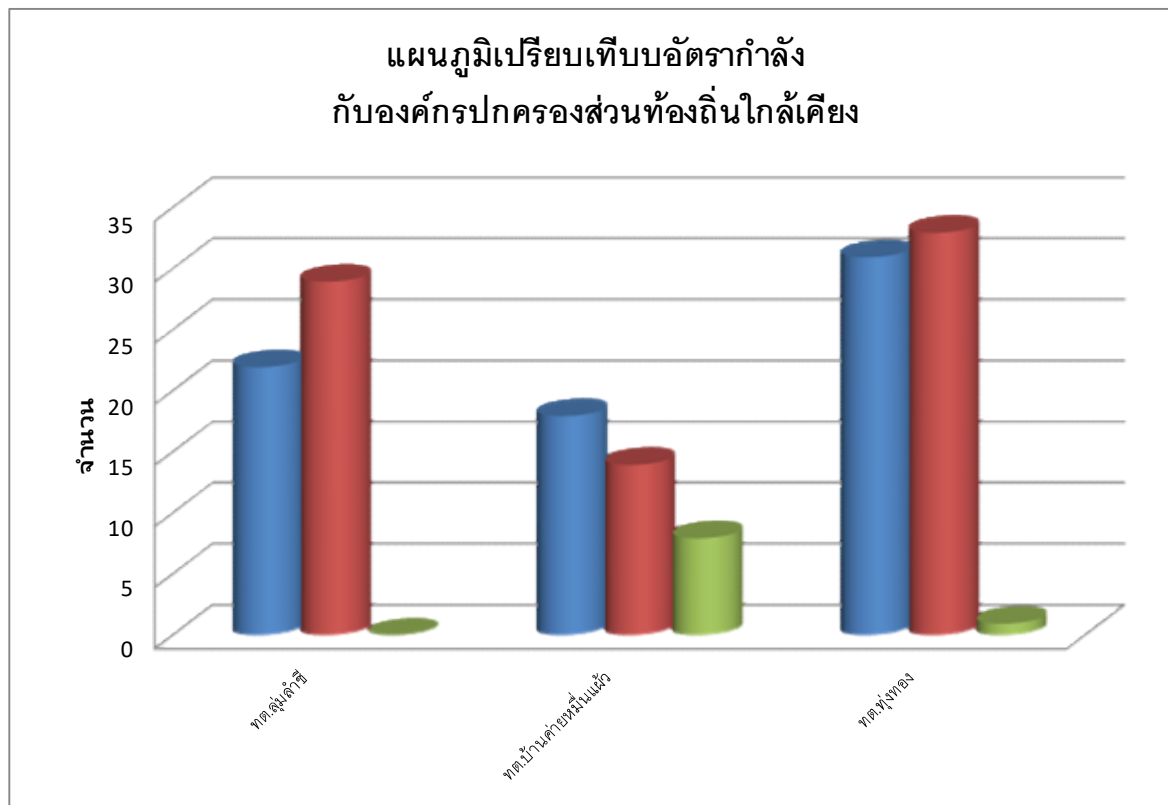
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลลุ่มลำชี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่งดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ชดเชยทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา**
โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี รองนายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี ปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี รองปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วน

ราชการของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่๖Benchmarking:เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้วและเทศบาลตำบลทุ่งทอง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้วและเทศบาลตำบลทุ่งทองซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลมีอัตรากำลังแตกต่างกันดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันเพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองเทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ๒๕๖๔-๒๕๖๖ตามกรอบอัตรากำลัง๓ปี การจะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ มีหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลลุ่มลำชี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานเทศบาลในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาลตำบลลุ่มลำชี และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการ **พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะช่วยให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี

สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ
การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี
ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายและเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีสามารถ
วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า(Early Warning)ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหา
ที่เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่
ในปัจจุบันและในอนาคตเทศบาลตำบลลุ่มลำชีจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้
สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ
ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างอายุ
กำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้นซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้
ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ
ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชีสามารถที่จะจัดจำนวนประเภทและระดับทักษะของ
กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลลุ่มลำชี
บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
ตำบลลุ่มลำชีเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗/ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment
Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก
การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนความก้าวหน้าในสาย
อาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน

และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ทจ.ชัยภูมิ)

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลลุ่มลำชีจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ

และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลลุ่มลำชี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๑๔ ก.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๓/ ก.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทด.ข้างเคียง	ทด.บ้านค่ายหมื่นแผ้ว, ทด.ทุ่งทอง(เปรียบเทียบ)
๒๐ ก.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๐ – ๓๐ ก.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
๒๖ ส.ค.๖๓	ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ ทด.ลุ่มลำชี	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดชัยภูมิ , อำเภอบ้านเขว้า

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลลุ่มลำชีสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลลุ่มลำชีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาภัยแล้งจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล
ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองดินเลน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๓. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๓.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๓.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาลใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลุ่มลำชี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๔๙ (ยกเลิก) (ความในมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.

เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ ถูกยกเลิก โดยมาตรา ๑๓ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๓) มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (ยกเลิกความใน (๗) ของมาตรา ๕๐ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖

ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะ ปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕

และให้ใช้ความข้างต้นแทน ตามมาตรา ๑๐ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๒

และเพิ่มเติมความใน (๘) (๙) ตามมาตรา ๑๑ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๒)

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

(ยกเลิกความในมาตรา ๕๑ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖และให้ใช้ข้อความข้างต้นแทน ตามมาตรา ๓ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๑๑)

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบล
ลุ่มลำชี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผน
พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของ
เทศบาลเป็นสำคัญ

๑. สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่วางกรอบไว้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง
และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๒. สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ที่วางกรอบไว้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่วางกรอบไว้

พันธกิจที่ ๑

ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เต็มโต อย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมเนียมปฏิบัติที่ทุกภาคส่วนของประเทศให้การยอมรับเชื่อมั่น และมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ

พันธกิจที่ ๒

สร้างสรรค์ มาตรการ มาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี ด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าองค์ความรู้และเทคโนโลยีแห่งยุคดิจิทัล พร้อมระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ประสาน และการสนับสนุนด้วยความเชี่ยวชาญทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการบริหารจัดการในระดับ สากล

พันธกิจที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภททุกระดับให้มีความมั่นคงและยั่งยืนเป็นฐานการขับเคลื่อนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม และความสมดุลในการพัฒนา ของท้องถิ่นกับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

พันธกิจที่ ๔

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้มีปริมาณและสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการรองรับภารกิจ การบริการประชาชนและการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ ๕

พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัยเป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุขด้วยคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสากลและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ ที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจมหภาค
๒. ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม
๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาอำเภอที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจมหภาค
๒. ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม
๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลกลุ่มลำชีที่กำหนดไว้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

- มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาที่เทียบเคียงระดับประเทศ
- สร้างแรงจูงใจให้ครูดี ครูเก่ง มาร่วมจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ในการเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเข้าสู่จังหวัดชัยภูมิ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของเยาวชนและแรงงานฝีมือในท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

- ส่งเสริมการแก้ปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขพื้นฐานของเทศบาลตำบลกลุ่มลำชี
- ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

- ส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ ข้าว อ้อย และมัน

สำปะหลัง

- สร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและเร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวตำบลลุ่มลำชีรูปธรรม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย และมีสินค้าโอท็อป จำหน่าย

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

- พัฒนาการบริหารจัดการพืชพลังงานอย่างครบวงจร
- ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทาง

การตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

- ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเป็นศูนย์กลางทางการตลาด
- สนับสนุนการพัฒนาความเชื่อมโยงของระบบการขนส่งภายในท้องถิ่นให้เชื่อมต่อกับ

ส่วนกลาง

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

และยั่งยืน

- การอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรป่าไม้ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่นในการจัดให้มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และแหล่งน้ำชุมชน เพื่อเพิ่มปริมาณและรองรับการใช้ในภาคการเกษตรอย่างเพียงพอ
- การนำเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและเพิ่มมูลค่าทาง

เศรษฐกิจของท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

- เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลลุ่มลำชีจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณาโดยได้ทำงานวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่และหารือกับผู้บริหารและพนักงานเทศบาลแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในอนาคตระยะเวลา๓ปีต่อไปข้างหน้าเพื่อให้เหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณงาน และคําค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๓.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึงโอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ห้ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลุ่มลำชี (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้ ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อนW</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาสO</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัดT</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร อย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบของกองส่วนราชการ
<u>โอกาส O</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากร บรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนควา มรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในด้านๆเรียบร้อยแล้วจึงกำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๓๖และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานธุรการ ๔) งานกิจการสภา ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานรักษาความสงบ ๗) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๘) งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานจัดทำงบประมาณ ๓) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๓ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑.สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานธุรการ ๔) งานกิจการสภา ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานรักษาความสงบ ๗) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๘) งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานจัดทำงบประมาณ ๓) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๓ หน่วยตรวจสอบภายใน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓) งานธุรการ ๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๕) งานแผนงานและโครงการ ๖) งานระเบียบ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานวิศวกรรม ๒) งานสถาปัตยกรรม ๓) งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๑) งานสาธารณูปโภค ๒) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า ๓) งานสวนสาธารณะ ๔) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๕) งานผังเมือง	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓) งานธุรการ ๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๖) งานแผนที่และทรัพย์สินและพัสดุ ๗) งานแผนงานและโครงการ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ๒) งานวิศวกรรม ๓) งานประเมินราคา ๔) งานควบคุมการก่อสร้าง ๕) งานออกแบบ ๖) งานสารบรรณ ๗) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๘) งานผังเมือง ๙) งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒) งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ๓) งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔) งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔) งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานศึกษา ๑) งานบริหารงานศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานกีฬาและันทนาการ ๔) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕) งานระบบสารสนเทศ ๖) งานแผนงานและโครงการ ๗) งานธุรการ ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริการสาธารณสุข ๒) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕) งานรักษาความสะอาด ๖) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ๗) งานธุรการ	๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔) งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานศึกษา ๑) งานบริหารงานศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานกีฬาและันทนาการ ๔) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕) งานระบบสารสนเทศ ๖) งานแผนงานและโครงการ ๗) งานธุรการ ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริการสาธารณสุข ๒) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕) งานรักษาความสะอาด ๖) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ๗) งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลลุ่มลำชีและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลลุ่มลำชีแบ่งส่วนราชการ เป็น ๑ สำนัก ๕ กอง โดยกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๒๓๕,๔๗๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๘๔ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา)

- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๑๘๑,๑๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๑๙ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา)

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๒,๔๙๔,๓๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๐.๑๓ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๒ อัตรา)

๒. กองคลัง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๑,๐๐๔,๘๐๕/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๑๔ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๗ อัตรา)

๓. กองช่าง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๑,๓๖๕,๙๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๖.๕๐ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๐ อัตรา)

๔. กองสวัสดิการสังคม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๙๑๓,๕๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๑.๐๘ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๕ อัตรา)

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๒,๙๓๘,๖๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๕.๔๙ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๘ อัตรา)

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๕๓/๓,๘๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๖.๙๓ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒ อัตรา)

-**ปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

-**รองปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

จำนวน ๑ อัตรา

๑. **สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย**

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

จำนวน ๑ อัตรา

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายอำนวยการ

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓

จำนวน ๑ อัตรา

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------|---------------|
| - คนงาน | จำนวน ๘ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานดับเพลิง | จำนวน ๓ อัตรา |

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารงานการคลัง

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒
จำนวน ๑ อัตรา

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายการโยธา

- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง/ชง)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๕-๔๓/๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ

- ช่างเครื่องสูบน้ำ

จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานคุมเครื่องสูบน้ำ

จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน

จำนวน ๓ อัตรา

๔. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒

จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๓/๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครู จำนวน ๑๔ อัตรา (อุดหนุนจากรัฐบาล)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๑๐ อัตรา (อุดหนุนจากรัฐบาล)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (อุดหนุนจากรัฐบาล)

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.การกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	๑. ฝ่ายอำนวยการ			
	๑) งานบริหารทั่วไป	๓	๒	๙
	๒) งานการเจ้าหน้าที่	๑		
	๓) งานธุรการ			
	๔) งานกิจการสภา			
	๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑		๓
	๖) งานรักษาความสงบ			
	๗) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์			
	๘) งานรัฐพิธี			
	๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ			
	๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	
	๒) งานจัดทำงบประมาณ	๑		
	๓) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์			
	๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ			
	๕) งานส่งเสริมการเกษตร			
	๓. หน่วยตรวจสอบภายใน			
กองคลัง	๑.ฝ่ายบริหารงานการคลัง			
	๑) งานการเงินและบัญชี	๓	๑	
	๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑		
	๓) งานธุรการ			
	๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	
	๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์			
	๖) งานแผนที่และทรัพย์สินและพัสดุ			
	๗) งานแผนงานและโครงการ			

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.การกิจ	พ.ทั่วไป
กองช่าง	๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ ๒) งานวิศวกรรม ๓) งานประเมินราคา ๔) งานควบคุมการก่อสร้าง ๕) งานออกแบบ ๖) งานสารบรรณ ๗) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๘) งานผังเมือง ๙) งานสาธารณูปโภค	๑	๕	๔
	๒. ฝ่ายการโยธา ๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒) งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ๓) งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔) งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ			
กองสวัสดิการสังคม	๑.ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔) งานธุรการ	๔	๑	

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.ฝ่ายบริหารงานศึกษา ๑) งานบริหารงานศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานกีฬาและนันทนาการ ๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕) งานระบบสารสนเทศ ๖) งานแผนงานและโครงการ ๗) งานธุรการ	๒	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริการสาธารณสุข ๒) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕) งานรักษาความสะอาด ๖) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ๗) งานธุรการ	๑		๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสาขางานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสาขางานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงาน ที่กำหนด รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านและสังคมที่มีคุณภาพ	- มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาที่เทียบเคียงระดับประเทศ -สร้างแรงจูงใจให้ครูดีครูเก่งมาร่วมจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน - ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ(ICT)ในการเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเข้าสู่จังหวัด ชัยภูมิ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น -ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของเยาวชนและแรงงานฝีมือในท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	- พนักงานเทศบาล ทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน	- ส่งเสริมการแก้ปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขพื้นฐานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี - ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ - สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่	- พนักงานเทศบาลทุ กระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ด้านการเกษตร	- ส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ ข้าว อ้อย และมันสำปะหลัง - สร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย	- พนักงานเทศบาลทุ กระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว ๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์ และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า ๖ ยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับ การเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการ เชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน ๘. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ	- ส่งเสริมและเร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวตำบลลุ่มลำชีรูปธรรม - ปรับปรุงภูมิทัศน์เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีความปลอดภัย และมีสินค้าโอท็อป จำหน่าย - พัฒนาการบริหารจัดการพืชพลังงานอย่างครบวงจร - ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า - ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเป็นศูนย์กลางทางการตลาด - สนับสนุนการพัฒนาความเชื่อมโยงของระบบการขนส่งภายในท้องถิ่นให้เชื่อมต่อกับส่วนกลาง - การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่นในการจัดให้มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และแหล่งน้ำชุมชน เพื่อเพิ่มปริมาณและรองรับการใช้น้ำในภาคการเกษตรอย่างเพียงพอ - การนำเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น -เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหาร - จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี -ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง - สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ
--	--	---