

ค.ร. ๑.

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลลุ่มลำชี
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ



ประกาศเทศบาลตำบลลุ่มลำชี
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธวัชชัย จันทร์เจริญ)
นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี

คำนำ

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จและ กำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณแลบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก ส่วนราชการที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๔-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๓-๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘-๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔-๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒-๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕-๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗-๗๐
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลัง ของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้อง กับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting)

การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ(Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน(Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ(ก.ท.จ.ชัยภูมิ)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และ นักจัดการงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ

ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจ หรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลลุ่มลำชี แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล รับผิดชอบงานดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานราชการทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการข้อมูล
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานรัฐพิธี

๑.๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก
- งานโอนย้าย และเลื่อนระดับ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท

๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบ

๑.๑.๔ งานกิจการสภาเทศบาล

- งานการประชุม

๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒.๒ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเทศบัญญัติและระเบียบ

๒. กองคลัง รับผิดชอบงานดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๑.๒ งานการจัดทำบัญชี

- งานการเงิน
- งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานการจัดสรรเงินต่างๆ
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

๑.๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๑.๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ

- งานทะเบียนคุม
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา

๓. กองช่าง รับผิดชอบงานดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม

๓.๑.๓ งานช่างสุขาภิบาล

- งานเกี่ยวกับประปา
- งานระบบระบายน้ำ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

๓.๒.๑ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง

- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสาธารณูปโภค
- งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒.๒ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสวัสดิการสังคม รับผิดชอบงานดังนี้

๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๔.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน

- งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม
- งานพัฒนาระบบ
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานบริการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านการพัฒนาชุมชน
- งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานธุรการ

๔.๑.๒ งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ
- งานสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีแก่ผู้ยากไร้
- งานโรงเรียนผู้สูงอายุ
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็กระดับตำบล
- งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว
- งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสตรี

๕. กองการศึกษา รับผิดชอบงานดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานแผนงานและโครงการ
- งานระบบสารสนเทศ

- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบงานดังนี้

๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๖.๑.๑ งานบริหารสาธารณสุข

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ $๘๒,๘๐๐$ นาที

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งตามส่วนราชการ ได้ดังนี้

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

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

- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

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

๑. สำนักปลัดเทศบาล

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

๒. กองคลัง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) $๗๖๓,๕๗๖/๘๒,๘๐๐$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๒๖ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๙ อัตรา)

๓. กองช่าง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๑,๙๓๕,๗๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๓.๓๘ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๖ อัตรา)

๔. กองสวัสดิการสังคม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๙๐๓,๒๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๑.๕๒ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๕ อัตรา)

๕. กองการศึกษา

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๒,๙๓๘,๖๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๕.๔๙ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๙ อัตรา)

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๕๗๓,๘๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๖.๙๓ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๖ อัตรา)

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๑๒๒,๘๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๔๘

จากผลลัพธ์การวิเคราะห์อัตรากำลังคน จะเห็นว่าสามารถนำมาประกอบการกำหนดอัตรากำลังใช้เป็นแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ ของแต่ละส่วนราชการได้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด วิเคราะห์ได้ตามตาราง ข้อ ๘.๒

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้าง เนื่องจากการจัดโครงสร้างและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

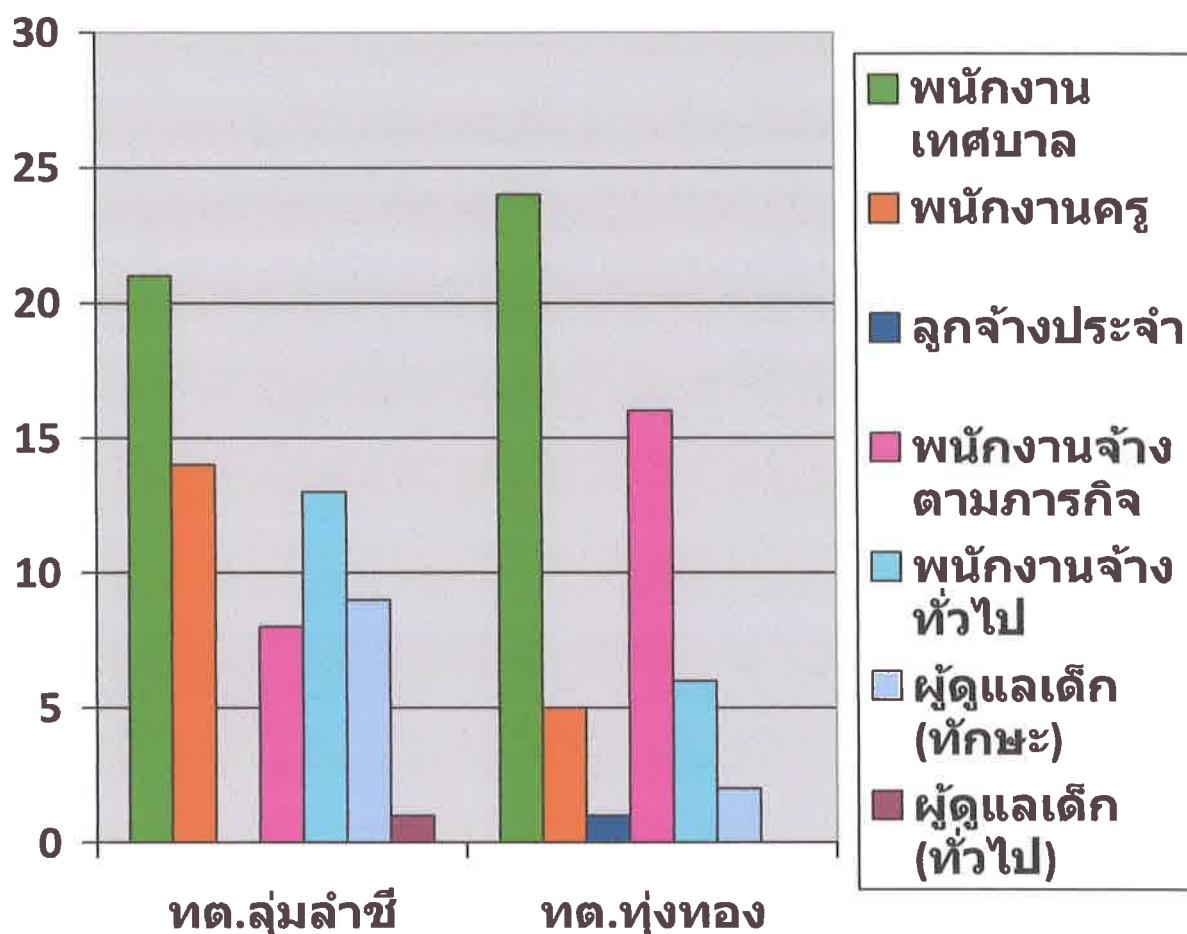
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง และมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีกับเทศบาลตำบลทุ่งทอง

หัวข้อเปรียบเทียบ	เทศบาลตำบลลุ่มลำชี	เทศบาลตำบลทุ่งทอง
๑.ขนาดเทศบาล	สามัญ	สามัญ
๒.จำนวนประชากร	๙,๔๒๖	๖,๑๘๓
๓.จำนวนพื้นที่	๔๐,๖๘๗.๕ ไร่	๖๑.๓๓ ตร.ม.
๔.จำนวน/หมู่บ้าน/ชุมชน	๒๒ หมู่บ้าน	๑๗ หมู่บ้าน
๕. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	๑ สำนัก ๕ กอง	๑ สำนัก ๒ กอง
	๙ ศูนย์	๖ ศูนย์
๖. จำนวนพนักงานเทศบาล ที่มีคนครอง/ที่ว่าง	๒๑/๑๑	๒๔/๒
๗. โรงเรียน	-	๕ โรงเรียน
-พนักงานเทศบาล	(-/-เงินอุดหนุน)	(-/-เงินอุดหนุน)
-ครูผู้ช่วย (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	(-/-เงินอุดหนุน)	(-/-เงินอุดหนุน)
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)		
-พนักงานครูเทศบาล (เงินอุดหนุน)	๑๔/-	๕/๓
-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	-/-	๑/-
-ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (เงินอุดหนุน)	๙/๑	-/-
-ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (เงินเทศบาล)		๒/-
-ผู้ดูแลเด็ก ทัวไป (เงินอุดหนุน)	๑/-	๑/-
๙.จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	-	๑/-
๑๐. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)		
-ภารกิจ	๙/๗	๑๖/-
-ทัวไป	๑๓/๓	๖/-
๑๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๗๐,๐๙๐,๐๐๐	๕๒,๕๐๐,๐๐๐
๑๒. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๖	๑๘,๖๓๔,๕๓๗	๑๖,๑๐๕,๑๐๐

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี และเทศบาลตำบลทุ่งทอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลมีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี การจะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลัง ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีมีความครบถ้วน เทศบาลตำบลลุ่มลำชี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลลุ่มลำชีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย 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 ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล

ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุ กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- 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 และแก้ไขปัญหาสาเหตุต่างๆ
- 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 นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลุ่มลำชีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากรนอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน

ให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลุ่มลำชี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หน้าที่ของเทศบาล มาตรา๔๙(ยกเลิก) (ความในมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๓ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่๑๑) พ.ศ.๒๕๔๓) มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

(ยกเลิกความใน (๗) ของมาตรา ๕๐ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และให้ใช้ความข้างต้นแทน ตามมาตรา ๑๐ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพิ่มเติมความใน (๘) (๙) ตามมาตรา ๑๑ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลอาจจัดทำกิจการใด 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.๒๔๙๖ และให้ใช้ข้อความข้างต้นแทน ตามมาตรา ๓ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๑๑)

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๑. สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่วางกรอบไว้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- 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 การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่นาาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่วางกรอบไว้

พันธกิจที่ ๑

ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับ ให้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เต็มโต อย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนของประเทศให้การยอมรับเชื่อมั่น และมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ

พันธกิจที่ ๒

สร้างสรรค์ มาตรการ มาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี ด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าองค์ความรู้และเทคโนโลยี แห่งยุคดิจิทัล พร้อมระบบการให้คำปรึกษาแนะนำ ประสาน และการสนับสนุนด้วยความเชี่ยวชาญทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการบริหารจัดการในระดับสากล

พันธกิจที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภททุกระดับให้มีความมั่นคงและยั่งยืนเป็นฐานการขับเคลื่อนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม และความสมดุลในการพัฒนาของท้องถิ่นกับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

พันธกิจที่ ๔

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้มีปริมาณและสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการรองรับภารกิจ การบริการประชาชนและการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ ๕

พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัยเป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุขด้วยคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสากลและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ ที่วางกรอบไว้

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

๕. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาอำเภอที่วางกรอบไว้

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

๖. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีที่กำหนดไว้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคมที่มีคุณภาพ

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

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

- ส่งเสริมการแก้ปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขพื้นฐานของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี
- ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

- ส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลัก ได้แก่ ข้าว อ้อย และมันสำปะหลัง
- สร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและเร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวตำบลลุ่มลำชีสู่ปรธรรม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย และมีสินค้าโอท็อป จำหน่าย

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

- พัฒนาการบริหารจัดการพลังงานอย่างครบวงจร
- ส่งเสริมการสร้างตระหนักรู้ในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเป็นศูนย์กลางทางการตลาด
 - สนับสนุนการพัฒนาความเชื่อมโยงของระบบการขนส่งภายในท้องถิ่นให้เชื่อมต่อกับส่วนกลาง

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่นในการจัดให้มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่และแหล่งน้ำชุมชน เพื่อเพิ่มปริมาณและรองรับการใช้น้ำในภาคการเกษตรอย่างเพียงพอ
- การนำเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๘. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

- เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกลุ่มลำชีจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมาย ได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาส นั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาส นั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลุ่มลำชี (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบของกองส่วนราชการ
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทำหน้าที่ของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

เห็นชอบ

-๒๓-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลลุ่มลำชี มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานบริการข้อมูล- งานอำนวยการและประสานงาน- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานรัฐพิธี <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก- งานโอนย้าย และเลื่อนระดับ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานบริการข้อมูล- งานอำนวยการและประสานงาน- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานรัฐพิธี <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก- งานโอนย้าย และเลื่อนระดับ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</p>	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๔-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบ <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม <p>๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๒.๒ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติและระเบียบ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบ <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม <p>๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๒.๒ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติและระเบียบ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๒.๒ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	

เห็นชอบ

-๒๕-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑.๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>๑.๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๑.๒.๔งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	<p>๑.๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>๑.๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๑.๒.๔งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๖-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม <p>๓.๑.๓ งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๒.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม <p>๓.๑.๓ งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๒.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๗-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่* (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาระบบ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานบริการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานธุรการ <p>๔.๑.๒ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ - งานสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีแก่ผู้ยากไร้ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็กระดับตำบล - งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว - งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสตรี 	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาระบบ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานบริการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานธุรการ <p>๔.๑.๒ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ - งานสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีแก่ผู้ยากไร้ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็กระดับตำบล - งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว - งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสตรี 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๘-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานแผนงานและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๖.๑.๑ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานแผนงานและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๖.๑.๑ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๙-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณคนเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

-ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

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

-รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

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

๑. สำนักปลัดเทศบาล

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

๒. กองคลัง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๗๖๓,๕๗๖/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๗๖ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๙ อัตรา)

๓. กองช่าง

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๑,๙๓๕,๗๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๓.๓๘ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๖ อัตรา)

๔. กองสวัสดิการสังคม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๙๐๓,๒๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๑.๕๒ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๕ อัตรา)

๕. กองการศึกษา

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๒,๙๓๘,๖๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๕.๔๙ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๙ อัตรา)

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๕๗๓,๘๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๖.๙๓ (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๖ อัตรา)

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) ๑๒๒,๘๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๔๘

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๐-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานราชการทั่วไป								
๕	นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก) (๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการบริหารงานบุคคล								
๖	นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) (๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๑-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
๑๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</u>								
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) ๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๒-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ <u>งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมฯ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>กองช่าง (๐๕)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ <u>ฝ่ายการโยธา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๕	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๓-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๘	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
๓๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๑๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) ๑๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา (๐๘)								
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ๑๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชีชมพรบ้านโนนโพธิ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รองการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๔๘	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๔-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชีวมพรบ้านโนนโพธิ์</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าแก</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๕๑	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายาง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๕๕	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนน้อย</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๕๘	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๗๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสำราญจิตรบ้านวัง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๖๓	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๕-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสำราญจิตร์บ้านวัง ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านทางเรียง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๖๗	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังปลาผา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๗๑	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๗๔	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไม้แดง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสส./สน.งปม.
๗๗	ครู ๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๖๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๖-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๙	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) ๑๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๓	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๘๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) ๑๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๘๘	๙๗	๙๗	๙๗	+๙	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๗-

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลกลุ่มลำชี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
๒	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๓	กองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๔	กองสวัสดิการสังคม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕	กองการศึกษา	๒๙	๓๘	๓๘	๓๘	+๙	-	-	
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘๘	๙๗	๙๗	๙๗	+๙	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลลุ่มศิลา ได้วิเคราะห์กำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๖๕๘,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๘๗๘,๐๘๐	๘๗๘,๐๘๐	๘๗๘,๐๘๐	๕๕,๐๕๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๕๒๐,๐๐๐	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๐๖,๘๘๐	๖๐๖,๘๘๐	๖๐๖,๘๘๐	๕๕,๗๕๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๑๒๐	๕๒๐,๐๐๐	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๙๖,๖๘๐	๕๙๖,๖๘๐	๕๙๖,๖๘๐	๕๐,๒๖๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๗๖,๘๐๐	๓๗๖,๘๐๐	๓๗๖,๘๐๐	๒๘,๕๖๐
๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๕๒๐,๐๐๐	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๐๖,๘๘๐	๖๐๖,๘๘๐	๖๐๖,๘๘๐	๕๕,๗๕๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๙๐,๓๖๐	๓๙๐,๓๖๐	๓๙๐,๓๖๐	๓๓,๓๕๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๒๖,๒๖๐	๐	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๕๔๐,๓๒๐	๕๔๐,๓๒๐	๕๔๐,๓๒๐	๓๕,๖๘๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.อ./ช.ก.	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๓๔๘,๖๘๐	๓๔๘,๖๘๐	๓๔๘,๖๘๐	๒๘,๒๕๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	-	-	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๒๙๗,๖๕๐	๒๙๗,๖๕๐	๒๙๗,๖๕๐	๒๖,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๓,๙๖๐	๐	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๓๑๖,๒๕๐	๓๑๖,๒๕๐	๓๑๖,๒๕๐	๒๕,๓๕๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๒,๗๒๐	๐	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๓๓๘,๗๒๐	๓๓๘,๗๒๐	๓๓๘,๗๒๐	๒๘,๐๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๓๕๑,๕๖๐	๐	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๓๕๗,๖๘๐	๓๕๗,๖๘๐	๓๕๗,๖๘๐	๒๖,๖๓๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๓๓๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๕๒๐	๓๓๘,๕๒๐	๒๖,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๑	-	๓๐๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง(๕๔)															
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๐,๙๐๐
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๙๖,๖๒๐	๓๙๖,๖๒๐	๓๙๖,๖๒๐	ว่างเต็ม ร้อยโท ๓.๗.
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๔๑๖,๐๘๐	๔๑๖,๐๘๐	๔๑๖,๐๘๐	๓๓,๕๖๐
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.อ./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๖๐	๐	-	-	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๐,๕๕๐
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๕๒๐	๒๙๗,๕๒๐	๒๙๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๑๓,๔๐๐	๓๑๓,๔๐๐	๓๑๓,๔๐๐	๒๕,๑๕๐
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๕๒๐	๒๙๗,๕๒๐	๒๙๗,๕๒๐	ว่างเต็ม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างคนเต็ม / อด		ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๕)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	ว่างเต็ม	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑๒๒,๖๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๒๖,๒๐๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	ว่างเต็ม	
	กองช่าง (๑๕)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๗๑,๘๔๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	ว่างเต็ม ร้อยชอง ๐.๗	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๘๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๑๘๐	๔๒๕,๘๐๐	๔๔๐,๔๒๐	๔๔๐,๔๒๐	๔๔๐,๔๒๐	๔๔๐,๔๒๐	ว่างเต็ม	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๗๑,๘๔๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	ว่างเต็ม ร้อยชอง ๐.๗	
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ข.ง.	๑		๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๑๗๔,๙๔๐	๑๘๑,๕๒๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐	ว่างเต็ม ร้อยชอง ๐.๗	
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๑		๒๖๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๗๗,๖๒๐	๒๘๓,๓๔๐	๒๘๙,๐๖๐	๒๘๙,๐๖๐	๒๘๙,๐๖๐	๒๘๙,๐๖๐	ว่างเต็ม ร้อยชอง ๐.๗	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	ว่างเต็ม	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	ว่างเต็ม	
๓๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		๑		๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๗,๗๔๐	๑๗๓,๙๖๐	๑๗๓,๙๖๐	๑๗๓,๙๖๐	๑๗๓,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๓๕	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		๑		๑๕๓,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๕๙,๐๔๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๗๐,๕๖๐	๑๗๐,๕๖๐	๑๗๐,๕๖๐	๑๗๐,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๓๖	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		๑		๑๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๘,๐๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๐๖๐	๑๔๙,๐๖๐	๑๔๙,๐๖๐	๑๔๙,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๓๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		๑		๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๖๖๐	๑๓๓,๑๖๐	๑๓๓,๑๖๐	๑๓๓,๑๖๐	๑๓๓,๑๖๐	ว่างเต็ม	
๓๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงานทั่วไป		๓		๓๒๕,๐๐๐		๓	๓	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	คนงานทั่วไป		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑		๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๖,๓๔๐	๔๓๐,๙๖๐	๔๔๕,๕๘๐	๔๔๕,๕๘๐	๔๔๕,๕๘๐	๔๔๕,๕๘๐	ว่างเต็ม ร้อยชอง ๐.๗	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑		๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๗๑,๘๔๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	๓๘๕,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๑		๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๖,๘๐๐	๑๖๓,๗๒๐	๑๖๓,๗๒๐	๑๖๓,๗๒๐	๑๖๓,๗๒๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๔	คนงานทั่วไป		๒		๒๒๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๕	คนงานทั่วไป		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ระงับ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๖๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าแค พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ฝึกหัด ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๙,๔๐๐)	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๗	๒,๕๖๘	๒,๕๖๙	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าหวาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสสจ./ส.ง.ป.ม		
๖๓	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ฝึกหัด	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๔,๓๕๐)	๑	๑	๙,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๒๖,๒๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๑,๐๐๐	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น		
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนน้อย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสสจ./ส.ง.ป.ม		
๖๖	ครู	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๖๗	ครู	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๖๘	ครู	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๐,๑๙๐)	๑	๑	๙,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๔,๕๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๔,๙๖๐	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น		
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาขมิ้น ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสสจ./ส.ง.ป.ม		
๗๑	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ฝึกหัด	๒	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๔,๔๕๐)	๑	๑	๙,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๒๗,๙๒๐	๓๕,๒๕๐	๓๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น		

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การคงไว้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๕			
	กองการศึกษ (๐๔)																					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองเรียง		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสค./ส.ง.บ.ม	
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	เงินอุดหนุน	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้พิมพ์																					
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๔,๙๑๐)		๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๓,๐๖๐)		๑	๖๖,๑๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๓,๑๙๐)		๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังปลา																					
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสค./ส.ง.บ.ม
๔๐	ผู้ช่วยพิมพ์		๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	เงินอุดหนุน
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่																					
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสค./ส.ง.บ.ม
๔๓	ผู้ช่วยพิมพ์		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไม้แดง																					
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	"รอกการจัดสรรตำแหน่ง" จากสค./ส.ง.บ.ม
๔๖	ผู้ช่วยพิมพ์		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

เห็นชอบ

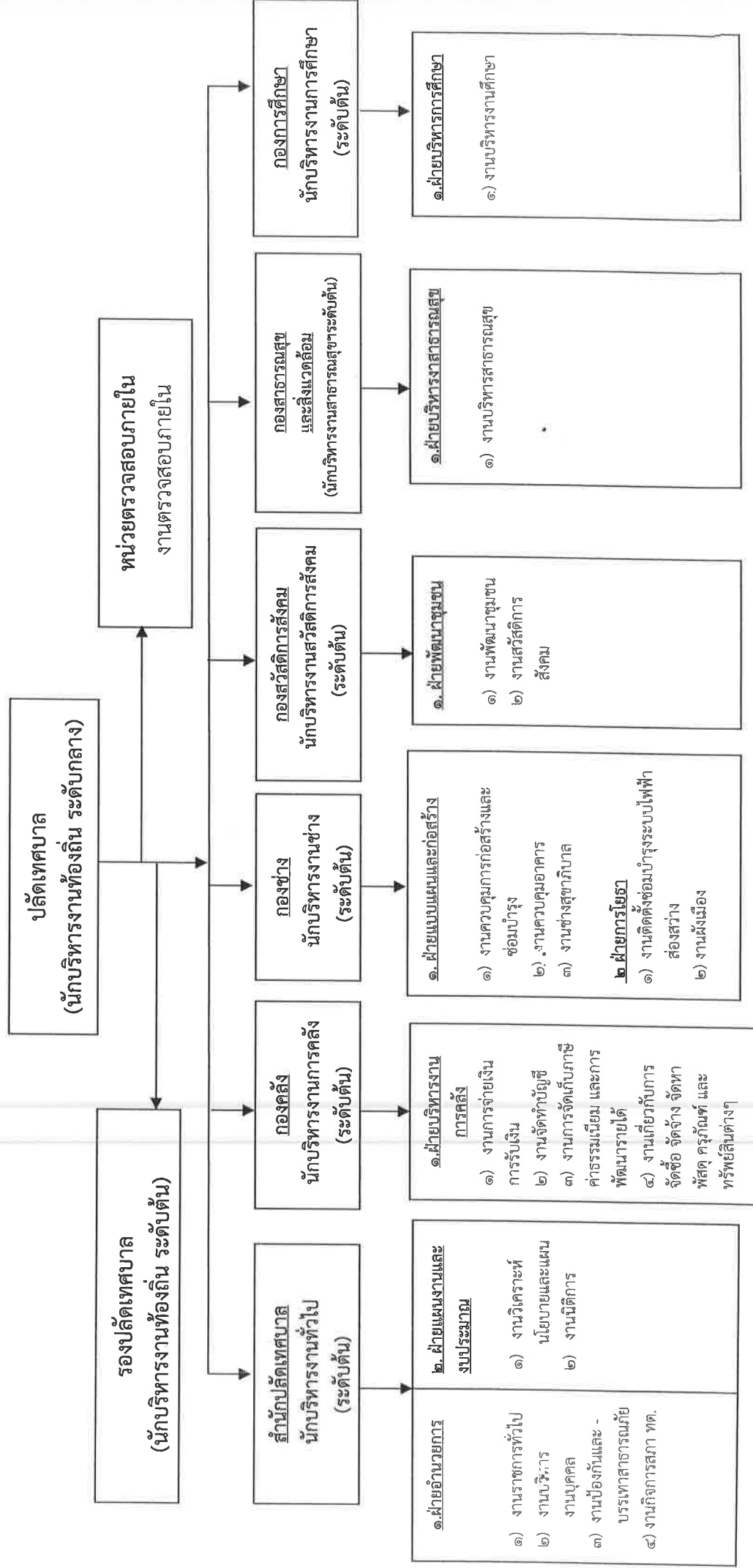
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องว่างช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง(๒)		เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	กองการศึกษา (๐๘)														
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไม้แดง														
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ														
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๓๗,๘๐๐)		๑	๙,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๓,๒๐๐	๖๖,๔๘๐	๖๖,๔๘๐	๓๓,๖๘๐	เงินอุดหนุน งบบุคลากร
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ชก	๑	๓๕,๕๓๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗,๕๓๐	๓๗,๕๓๐	๓๕๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๙๗	๑๖,๕๒๖,๕๒๐	๖๖๖,๐๐๐	๙๗	๙๗	+	๕๑๘,๒๘๐	๕๖๘,๑๒๐	๕๑๘,๕๒๐	๑๗,๖๕๐,๘๐๐	๑๘,๒๑๘,๘๒๐	๑๘,๗๗๐,๘๔๐	
(๖)	ประมาณการระโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%														
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(ร้อยละ๕)														
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๗๐,๐๙๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๗๐,๐๙๐,๐๐๐ X ๕%+๗,๕๐๐ X ๕%+๗,๕๐๐ X ๕%+๗,๕๐๐ X ๕%)= ๗๓,๕๙๕,๕๐๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๗๓,๕๙๕,๕๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๓,๕๙๕,๕๐๐ X ๕%+๗,๖๗๕,๗๒๕ X ๕%+๗,๖๗๕,๗๒๕ X ๕%)= ๗๗,๒๓๗,๒๒๕)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๗๗,๒๓๗,๒๒๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๗๗,๒๓๗,๒๒๕ X ๕%+๗,๘๖๓,๗๑๒ X ๕%+๗,๘๖๓,๗๑๒ X ๕%)= ๘๑,๑๓๗,๕๓๖)

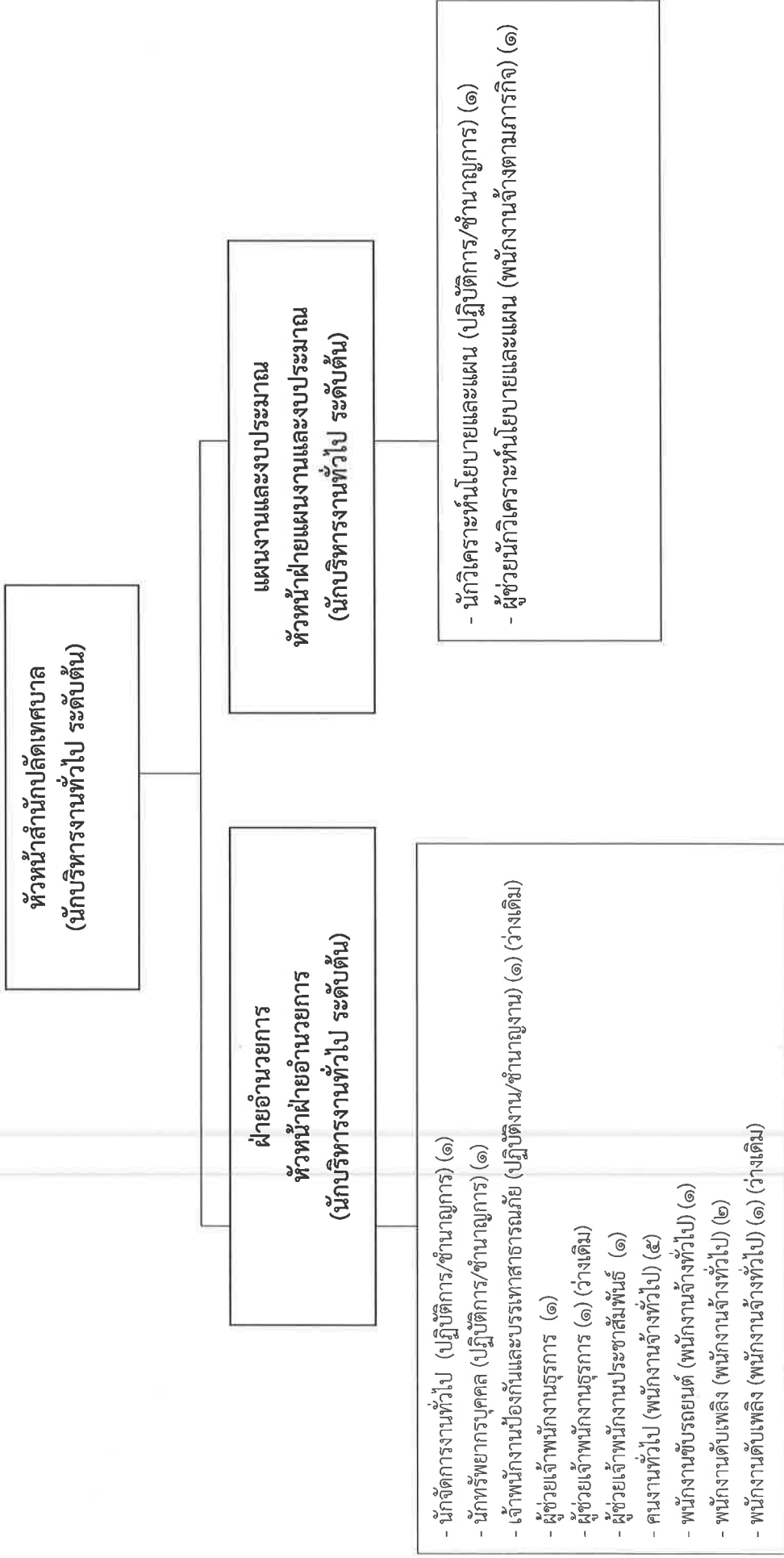
เห็นชอบ

๑๐. แผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

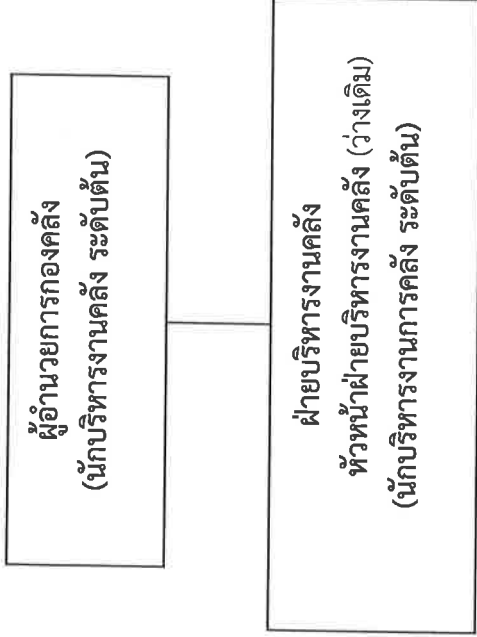


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการต้น			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๓	-	-	๑	๒	๑	-	๔	๙	๒๐	

โครงสร้างองค์กร

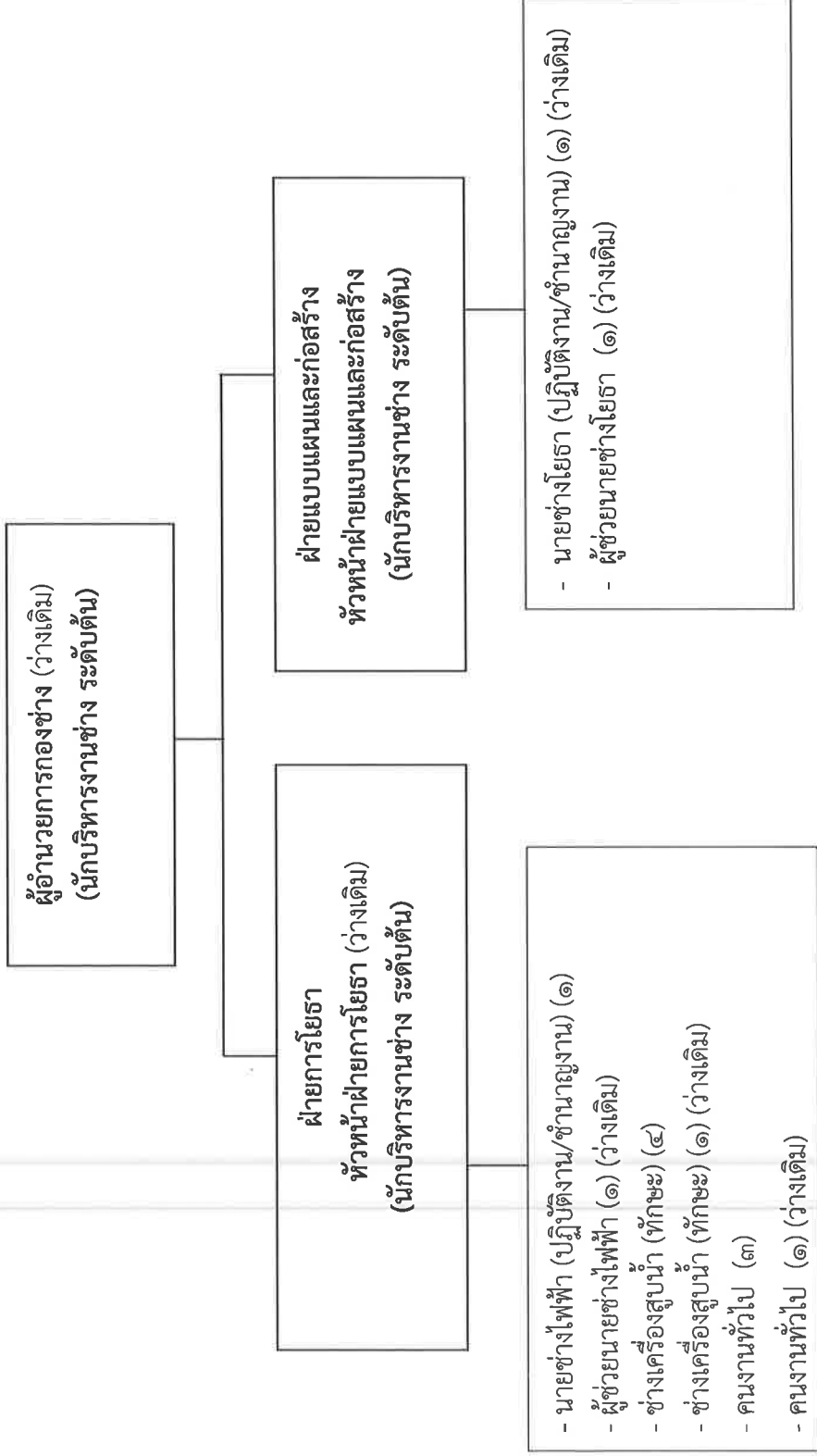


ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	๑	๒	๑	๒	-	๙	

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑) (ว่างเต็ม)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑) (ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่างเต็ม)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	๑	๒	๑	๒	-	๙	

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	๒	-	๗	๔	๑๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

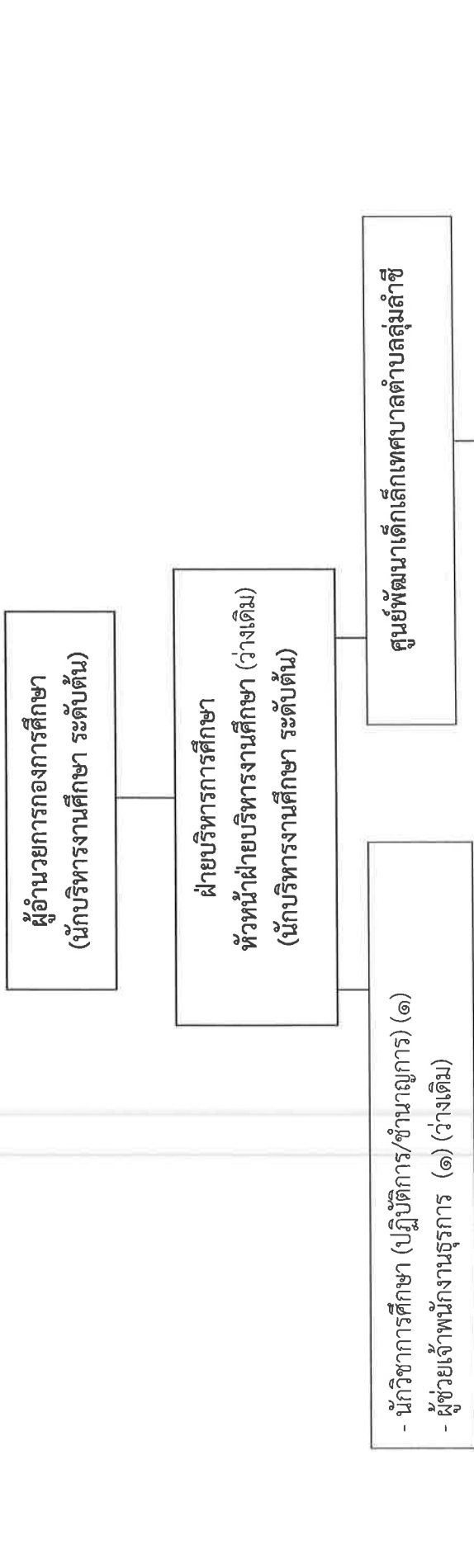
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนาชุมชน
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (ว่างเต็ม)
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (ว่างเต็ม)

ระดับ	อำนาจการต้น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๕	

โครงสร้างกองการศึกษา

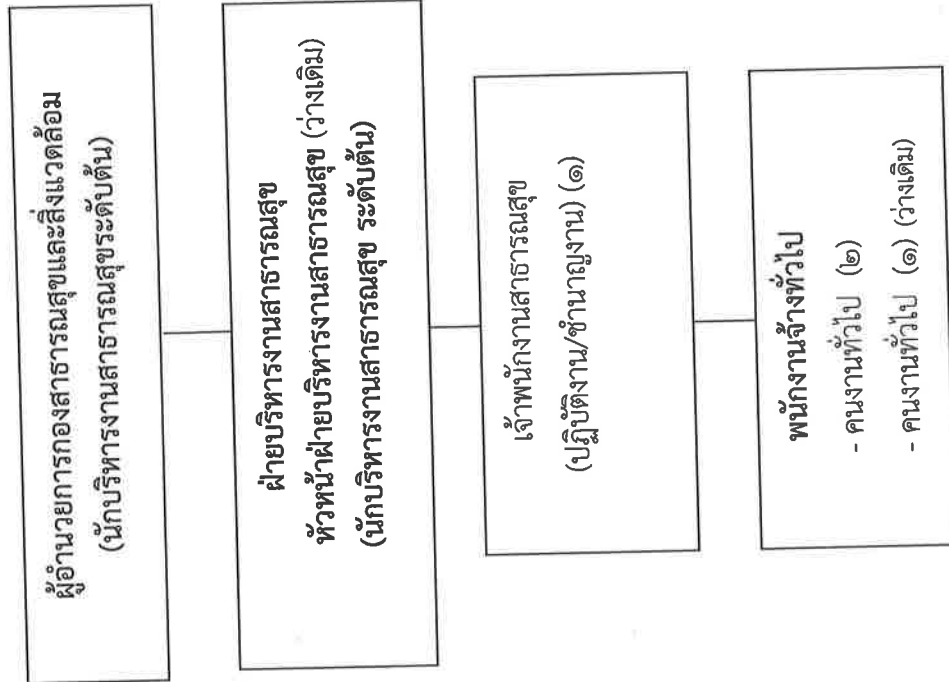


ศพด. วัตถุประสงค์บ้านโนนโพธิ์ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)	ศพด. บ้านท่าแก -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่างเต็ม)	ศพด. บ้านป่ายาง -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)	ศพด. บ้านโนนน้อย -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๓) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)	ศพด. วัดถ้ำราษฎร์เจริญบ้านวังกุ่ม -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๒) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
---	---	--	---	--

ศพด. วัดบ้านทางเรียง -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๒) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๓)	ศพด. บ้านวังปลา -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๒)	ศพด. บ้านไร่ -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(๑)	ศพด. บ้านป่าไม้แดง -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู(๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
---	--	--	---

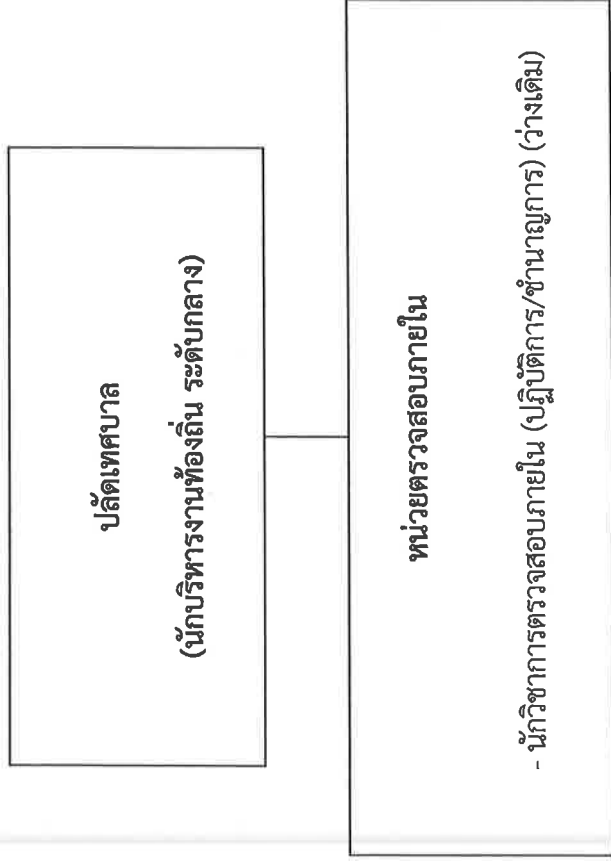
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ	ทั่วไป	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง					สูง	ปฏิบัติกร		ชำนาญการ
จำนวน	๒	-	-	-	๙	๑๔	๑	๑๐	๑	๓๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ จำนวน	อำนาจการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	วาทิร.ต.ชาติชาย ไครกระโทก	ป.โท	๑๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๙,๐๕๐ (๕๔,๐๙๐*๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๑๗,๐๕๐
๒	นายวีรพล กุดชัยภูมิ	ป.โท	๑๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๕,๕๕๐ (๔๕,๗๕๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐*๑๒)	-	๕๙๐,๕๕๐
๑. สำนักปลัดเทศบาล												
๓	นางสกุลดิษฐ์ คงสกุล	ป.โท	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๑,๑๒๐
๔	นายประยงค์ศักดิ์ สิมมะระ	ป.โท	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๗,๗๒๐
๕	น.ส.ทับทิมทอง ชีวะตานนท์	ป.โท	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๕๖๖,๙๒๐
๖	นางรุ่งนภา หนูฉลุ	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๕๑๖,๑๖๐ (๓๕,๖๕๐*๑๒)	-	-	๕๑๖,๑๖๐
๗	นายสมชาย ปัญญาภักดิ์	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๗๖,๐๕๐ (๓๑,๓๕๐*๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๕๐
๘	นายเอกชัย แสงแก้ว	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐*๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๙	-	-	๑๐-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ก/ช.ก.	๑๐-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ก/ช.ก.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๕๗,๙๐๐

(ค่ากลางเงินเดือน)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑. สำนักปลัดเทศบาล												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	น.ส.จรรยาพร ขอนชัย	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๓๐๓,๙๖๐ (๒๕,๓๓๐*๑๒)	-	-	๓๐๓,๙๖๐	
๑๑	น.ส.ฉัตรดา โชติคุ้มทรัพย์	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๒,๙๗๒๐ (๑๑,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๓๒,๙๗๒๐	
๑๒	นางชัญญะณิษฐ์ มณีรุ่ง	ปวช.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๑,๕๖๐	
๑๓	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายทวีชัย จันทอง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายวีรวุฒิ บำรุง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มขึ้นๆ	
๑๗	นายธัญวาท สีสันเทียะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๘	นายปรีชา กาศัย	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๙	นางสังข์ทอง เพ็งพล	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๐	น.ส.ศิริพร น้อยเจริญ	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๑	นางสาวอรอนงค์ ศรีชนะเทียน	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๒	น.ส.สุพัชรา ชำเชิภา	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒.นอกของคลัง												
๒๓	นางบุญเนงดา จรุงภักดิ์ สุทธิพงษ์	ป.โท	๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๕๙๐,๔๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๒,๔๐๐	
๒๔	-	-	๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม	
๒๕	น.ส.ณัฐทิษณภย์ ปาเป้า	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	-	-	๔๐๒,๓๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ		
๒. กองคลัง												
๒๖	น.ส.ประภาพร นิชมพงษ์	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๐-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๕,๒๕๐ (๒๐,๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๕๐
๒๗	นายสนองพันธ์ สุนทร	ปวส.	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๑๕๐*๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๕๐
๒๘	-	-	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๒๙	-	-	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง/ชง	๑๐-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๑	น.ส.วิลาสินี คำทวี	ปวช.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๖๐๐
๓. กองช่าง												
๓๒	-	-	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๓	นายสมชาย ศิริ	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน- และก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ- ก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๕๕๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๓๔	-	-	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๓๕	-	-	๑๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเต็ม
๓๖	นายวิระพันธ์ ป่ารุ่ง	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๐-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	-	-	๑๖๔,๓๖๐ ๑๖๔,๓๖๐
๓.ภของข้าง											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๓๔,๐๐๐ ว่างเต็ม
๓๘	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	๑๓๔,๐๐๐ ว่างเต็ม
๓๙	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	๑๒๒,๔๐๐ ว่างเต็ม
๔๐	นายระศักดิ์ หมั่นจิตร	ปวส.	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	๑๔๔,๓๒๐ ว่างเต็ม
๔๑	นายบุญจันทร์ เนตรขัน	ป.ตรี	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	๑๓๓,๕๖๐
๔๒	นายธนาวัฒน์ ญาคิวงุ่ม	ปวส.	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	๑๔๓,๒๔๐
๔๓	นายอมร ชิงชัยภูมิ	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	-	๑๑๗,๓๖๐ ๑๓๗,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	กรอบขีดtrag้าดั้งเดิม		กรอบขีดtrag้าดั้งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๔	นายเสกสรรศักดิ์ ตะสะกุล	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางณัฐวิภาณต์ คำพรม	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	น.ส.สุวดี แวงทิพย์	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔๔	นางไพสิณ มะลิตา	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ตม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๔๐๒,๗๒๐ ๓๓๕๖๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๔๙	-	-	๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ตม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเต็ม
๕๐	นางจันทรีศิริรา ลิงเทศ	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๔๐*๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	น.ส.อรรณพ อ่อนสกุล	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายวิชัย ผาดี	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม

๕. กองการศึกษา

๕๔	นางขวัญพนม ลลิตยชัย	ป.โท	๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๔๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๗๑,๒๕๐
๕๕	-	-	๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเต็ม
๕๖	นางจิราภรณ์ เสมา	ป.ตรี	๑๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	นักวิชาการศึกษา	๑๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	๓๒๙,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๗	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	ผช.จพง.ธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม		ครอบครัวกำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชีวมพรบ้านโนนโพธิ์											
๕๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สท/สท.งปม.	
๕๙	น.ส. ทิพย์ชนก สายทอง	ป.โท	๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๓/	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๓/	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๕๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๕๕๐ (๒๙,๙๙๐*๑๒) (๓,๕๐๐*๑๒)	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๖๐	นางกฤตกร เรือบัวขาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐*๑๒)	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าแก											
๖๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สท/สท.งปม.	
๖๒	นางวิมล สร้อยสูงเนิน	ป.โท	๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๔	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	๑๐๒๐๘๖๖๐๐๓๕๔	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	๖๓,๕๕๐	๖๓,๕๕๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๐๓,๕๕๐ เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๖๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๕๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒)	ว่างเดิม
๖๔	น.ส.สุกัญญา นบสูงเนิน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๓,๕๐๐ (๑๓,๙๕๐*๑๒)	๑๖๓,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษาศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายาวง											
๖๕	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รอกการจัดสรรจาก สท./สท.งปม.
๖๖	น.ส.นงนุช พันธุ์ภูมิ	ป.โท	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๕๙	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๕๙	๓๖๒,๑๖๐ (๓๐,๑๕๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๐๕,๑๖๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๖๗	น.ส.ลำดวน วรรณประทีป	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๗,๐๕๐ (๑๕,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๓๗,๐๕๐ เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนน้อย											
๖๘	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รอกการจัดสรรจาก สท./สท.งปม.
๖๙	นางสาคร จึงรัมย์ยะ	ป.โท	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๐	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๐	๓๖๒,๐๕๐ (๓๐,๑๕๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๓๖,๕๕๐ เงินอุดหนุน
๗๐	น.ส.กรรณิกา จินตง	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๔	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๔	๓๓๖,๙๖๐ (๒๗,๐๕๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๘,๙๖๐
๗๑	น.ส.พรทิพย์ ปริจาค	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๗๐	ครู	-	ครู	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๗๐	๒๓๗,๕๖๐ (๒๒,๓๙๐*๑๒)	-	-	๒๓๗,๕๖๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม		ครอบครัวกำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนน้อย											
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๓๒	น.ส.วันนิสา พรหมเกษร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๒๕๐	-	-	๑๒๒,๒๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสำราญจิตร์บ้านวังกุ่ม											
๓๓	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ราชการจัดสรรจาก สภ./ส.น.ง.ม.
๓๔	น.ส.อุทุมพรพรณ สัตย์มิตร	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๑	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๔๑,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๒๕๐
๓๕	นางนงนุชนารถ กาญจนวงษ์	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๕	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๔๑,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	-	เงินอุดหนุน ๓๕๓,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๓๖	น.ส.ปานเย็น บ่อขันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๒๕๐	-	-	๑๓๓,๒๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านทางเรียง											
๓๗	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ราชการจัดสรรจาก สภ./ส.น.ง.ม.
๓๘	น.ส.สมภากร สติชัย	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๒	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๔๓,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๕,๒๕๐
								(๒๕,๕๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		เงินอุดหนุน ๓๘๕,๒๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	การขอบัตรกำลังเดิม		การขอบัตรกำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
		วุฒิการ ศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองเรียง										
๓๙	น.ส. นวดีจันทร์ มณีแสง	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๐๗,๖๕๐ (๒๕,๖๕๐*๑๒)	๓๐๗,๖๕๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ										
๔๐	นางอัญชลี ชาลีแดง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๕,๙๒๐ (๑๕,๙๕๐*๑๒)	๑๗๕,๙๒๐ เงินอุดหนุน
๔๑	นางสมชัย ชื่นกันกง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐*๑๒)	๑๕๖,๗๒๐ เงินอุดหนุน
๔๒	น.ส. จันจิรา วิราวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๒๕๐ (๑๓,๑๙๐*๑๒)	๑๕๕,๒๕๐ เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังปลาผา										
๔๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	เงินอุดหนุน รายการสรรจจาก สท./สท.ป.ม.
๔๔	นางกนกพร เป็อกชัยภูมิ	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๒๕,๗๖๐ (๒๕,๗๖๐*๑๒)	๓๒๕,๗๖๐ เงินอุดหนุน
๔๕	น.ส.กานต์สิทธาญา ถนอมพันธุ์	ป.ตรี	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๑๖,๖๐๐ (๒๖,๓๕๐*๑๒)	๓๑๖,๖๐๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ภูมิจำกัด	ครอบครัว		ครอบครัวเดิม		ครอบครัวใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่												
๔๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สธ./สนง.ปม.
๔๗	นางจันทรี	พ.ดริ	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๗	ครู	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๗	ครู	ครู	๓๐๐,๕๕๐ (๒๕,๐๗๐*๑๒)	-	-	-	๓๐๐,๕๕๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	น.ส.สุนทร	พ.ดริ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐ เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไม้แดง												
๔๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สธ./สนง.ปม.
๕๐	นางพนิดา	พ.ดริ	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๕	ครู	๑๐๒๐๕๖๖๐๐๓๖๕	ครู	ครู	๒๕๗,๓๖๐ (๒๕,๗๕๐*๑๒)	-	-	-	๒๕๗,๓๖๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้พิทักษะ												
๕๑	น.ส.พยอม	พ.ดริ	-	ผู้ดูแลเด็ก (พิทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พิทักษะ)	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐*๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๖๐๐ เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ละพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ นั้น

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอัน ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลลุ่มลำชี ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศูนย์กลางในสังกัด โดยเทศบาลตำบลกลุ่มลำชีเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการและเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดลดความซ้ำซ้อนของงาน และการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลกลุ่มลำชี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เทศบาลตำบลกลุ่มลำชีขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น

“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลุ่มลำชี”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤตินั้นและเป็นหลักในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลกลุ่มลำชี ประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พระบรมราชโองการแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๔ – ๒๕๔๒ คือ

- (๑) คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียงตรง เสียสละ อุดหนุน ฝักตน มีระเบียบ
- (๒) หลักการทำงาน ได้แก่ เปรียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย ขยายสัมพันธภาพประสาน
- (๓) คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบต่อ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

๒. ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความ เพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อุดหนุน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

๓. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

- (๑) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- (๒) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- (๓) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยิ่งของประชาชน
- (๔) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิ และมีศักดิ์ศรี
- (๕) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์
- (๖) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แก่

- (๑) หลักนิติธรรม : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแส หรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค
- (๒) หลักคุณธรรม : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน
- (๓) หลักความโปร่งใส : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
- (๔) หลักการมีส่วนร่วม : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น
- (๕) หลักความรับผิดชอบ : ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคมมุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน
- (๖) หลักความคุ้มค่า : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุด

๕. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ๕ ประการ ได้แก่

- (๑) กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง หมายถึง
 - ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
 - เสียสละ
 - ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
 - ไม้อ่อนอ่อนตามอิทธิพลใด
- (๒) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง
 - ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
 - แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
 - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ
- (๓) โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง
 - ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
 - ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
 - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
- (๔) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง
 - บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
 - ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง
 - ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
 - ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
 - เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

๖. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

๗. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำผิดและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามพรศนะของนักวิชาการ เช่น

- (๑) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำให้สิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)
- (๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิดความบกพร่อง สูญเสียหรือเสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)
- (๔) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุไว้ (Overfeasance)
- (๕) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือเป็นที่รู้จักในอีกนัยหนึ่งว่า Conflict of interest/Gray area

๘. ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อยู่ดีถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติประกอบกับ ประกาศเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๘.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

- หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๘.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

- หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีรัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
 - มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๘.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- หมายถึง - การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
 - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

๘.๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

- หมายถึง
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๘.๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- หมายถึง
- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น
