



ประกาศเทศบาลตำบลช่องลม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลช่องลม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลช่องลม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลช่องลม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๒. ให้เทศบาลตำบลช่องลม มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลช่องลม

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลช่องลม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔





ประกาศเทศบาลตำบลช่องลม

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

.....

ตามที่เทศบาลตำบลช่องลม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำแพงเพชร (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลช่องลม จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลมมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔





ประกาศเทศบาลตำบลช่องลม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่องลม ดังนี้

ก. กำหนดให้เทศบาลตำบลช่องลม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ
ข. กำหนดส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลช่องลม ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ค. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๑ - ๗ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๘ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลช่องลม

๑. สำนักปลัดเทศบาล (รหัสสำนัก/กอง ๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักปลัดออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย ๕ งาน

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานกิจการสภา
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานการเลือกตั้ง

๑.๒ ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย ๓ งาน

- (๑) งานทะเบียนราษฎร
- (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. กองคลัง (รหัสสำนัก/กอง ๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี เดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย ๕ งาน

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานสถิติการคลัง
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง (รหัสสำนัก/กอง ๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง

/และไฟสัญญาณ...

และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในกองช่างออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา ประกอบด้วย ๗ งาน

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานวิศวกรรม
- (๓) งานสถาปัตยกรรม
- (๔) งานผังเมือง
- (๕) งานสาธารณูปโภค
- (๖) งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- (๗) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสสำนัก/กอง ๐๖)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย ๑๐ งาน

- (๑) งานแผนงานสาธารณสุข
- (๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- (๓) งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- (๔) งานบริการรักษาความสะอาด

/(๕) งานส่งเสริมสุขภาพ...

- (๕) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (๖) งานสัตวแพทย์
- (๗) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- (๘) งานศูนย์บริการสาธารณสุขและการแพทย์แผนไทย
- (๙) งานสาธารณสุขมูลฐาน
- (๑๐) งานหลักประกันสุขภาพ

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (รหัสสำนัก/กอง ๐๗)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณออกเป็น ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย ๖ งาน

- (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๒) งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล
- (๓) งานงบประมาณ
- (๔) งานประชาสัมพันธ์
- (๕) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- (๖) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

๖. กองการศึกษา (รหัสสำนัก/กอง ๐๘)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในกองการศึกษาออกเป็น ๑ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ๘ งาน

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานการศึกษาปฐมวัย
- (๓) งานกิจกรรมเด็กเยาวชน
- (๔) งานกีฬาและนันทนาการ

(๕) งานการศาสนา

(๖) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๗) งานโรงเรียน

(๘) งานการศึกษาอบรมและตามอัธยาศัย

๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖.๓ โรงเรียนเทศบาลช่องลม

๗. กองสวัสดิการสังคม (รหัสสำนัก/กอง ๑๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนด แบ่งส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคมออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการ ประกอบด้วย ๔ งาน

(๑) งานพัฒนาชุมชน

(๒) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๓) งานสังคมสงเคราะห์

(๔) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสสำนัก/กอง ๑๒)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวลิต เสงี่ยม)

นายกเทศมนตรีตำบลช่องลม



คำนำ

เทศบาลตำบลช่องลมได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลช่องลม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้ง ยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างของเทศบาล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลช่องลม จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงาน ปรับปรุงตำแหน่งงานตามกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างของเทศบาลให้มีความเหมาะสม และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลช่องลมเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด

เทศบาลตำบลช่องลม
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๙
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลช่องลมจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๔๘
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งเทศบาลตำบลช่องลม ที่ ๖๓๖/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลช่องลม	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่)	
- รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลช่องลม
อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลช่องลม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลช่องลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช่องลม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่องลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลช่องลม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลช่องลม เป็นประธาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลช่องลม ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลช่องลม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลช่องลม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกำแพงเพชร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา

/ที่ใช้ในกรณี...

ที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ยภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังคนแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลช่องลม สามารถแบ่งได้เป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาถนน ซอย ซ้ำรูดและไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา ปัจจุบันภายในเขตเทศบาลมีถนน ซอยเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางแห่งยังเป็นถนนลูกรัง บางแห่งเป็นถนน คสล. ซ้ำรูด เสื่อมสภาพ ร้อน เป็นหลุม เป็นบ่อ ในช่วงฤดูฝนทำให้การเดินทางของประชาชนเป็นไปด้วยความลำบาก ถนนลื่น และมีสภาพซ้ำรูด

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้ถนนหนทางสำหรับการคมนาคม มีความสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๒ ปัญหาระบบระบายน้ำและการบำรุงรักษา ยังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลมมีการเจริญเติบโตและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ระบบระบายน้ำเดิมที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับได้ ในบางพื้นที่เมื่อมีฝนตกจะเกิดปัญหาน้ำท่วมขังไม่สามารถระบายน้ำได้อย่างสะดวก มีเศษหิน ดินทรายเศษขยะตกค้างสะสมอยู่ในท่อระบายน้ำ

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้มีระบบระบายน้ำ ที่มีมาตรฐานอย่างเพียงพอ

/๔.๑.๓ ปัญหา...

๔.๑.๓ ปัญหาแสงสว่างสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลมครอบคลุม ๘ หมู่บ้าน บางหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลช่องลม ซึ่งมีถนน ตรอก และซอยจำนวนมาก บางแห่งยังไม่มีแสงสว่างสาธารณะในพื้นที่ หรือมีแต่ชำรุดไม่สามารถใช้งานได้

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างในชุมชน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ ปัญหาน้ำประปาบริการไม่ทั่วถึง

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลมครอบคลุม ๘ หมู่บ้านบางแห่ง ยังไม่มีระบบประปาใช้อุปโภคบริโภค

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้น้ำประปาใช้อุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลม ประชาชนส่วนใหญ่อพยพไปทำงานต่างถิ่นในช่วงฤดูแล้งหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวพืชไร่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นคนสูงอายุ และวัยเด็ก ซึ่งไม่มีอาชีพทำให้ไม่มีรายได้หรือมีรายได้น้อย

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมอาชีพ

๔.๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

ลักษณะของปัญหา ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ เนื่องจากราคาสินค้าทางการเกษตรส่วนใหญ่ถูกกำหนดราคาโดยตลาดในกรุงเทพฯ โดยเฉพาะราคาข้าว และคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตรไม่ตรงกับความต้องการของตลาด เกษตรกรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จะปลูกพืชชนิดเดียว เช่น ข้าว ทำให้มีผลผลิตมากพอค้าคนกลางจะกดราคาในการรับซื้อในราคาต่ำ

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะให้มีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตร เพื่อให้มีราคาสูงขึ้น และให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๒.๓ ปัญหาการอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่น

ลักษณะของปัญหา เมื่อถึงเวลาสิ้นฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรจะมีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่น เช่น ในฤดูการตัดอ้อยจะขาดแรงงานในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลม มีการอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชน ซึ่งชุมชนยังไม่มีการจัดระเบียบการอยู่ร่วมกันของชุมชน จึงทำให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชน ซึ่งยังมีอยู่ในบางชุมชน

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้ชุมชนเป็นชุมชนเข้มแข็งปลอดยาเสพติดอย่างยั่งยืน จัดให้มีการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด

๔.๓.๒ ปัญหาชุมชนไม่มีความเข้มแข็งไม่สามารถพึ่งตนเองได้

ลักษณะของปัญหา ชุมชนในเขตเทศบาลมีการอยู่รวมกันเป็นลักษณะสังคมเครือญาติ ทำให้การรวมตัวกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเป็นไปอย่างต่างคนต่างทำ

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้ชุมชนเป็นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ และได้รับการส่งเสริมอาชีพ มีการสงเคราะห์เด็ก คนพิการ คนชรา ให้เพียงพอ

๔.๓.๓ ปัญหาการขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มาบริการหรือให้การรักษาแก่ประชาชน ได้อย่างเพียงพอ

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์บริการสาธารณสุขภายในเทศบาลตำบลช่องลม ซึ่งให้บริการแก่ประชาชนทั้งเทศบาล การขาดแคลน เจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้เฉพาะทางด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ ทำให้การบริการให้แก่ประชาชนไม่ทั่วถึง เกิดความล่าช้าในการรับบริการ

ต้องการของประชาชน ต้องการให้การบริการของศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ในชุมชนในเขตเทศบาลดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่จะให้มีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองท้องถิ่น

ลักษณะของปัญหา ปัจจุบันเทศบาลตำบลช่องลม ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้มีลักษณะของการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ยัง ขาดความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ของตนเองมากขึ้น

๔.๔.๒ ปัญหาบุคลากรของท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจำกัด และการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของปัญหา บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างจำกัด และการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ค่อยมี ประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่พัฒนาทักษะและศักยภาพใน การทำงานของบุคลากรของเทศบาล โดยการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๔.๔.๓ ปัญหาการติดต่อประสานงาน ขั้นตอนการทำงาน

ลักษณะของปัญหา เทศบาลตำบลช่องลม มีอาคารสำนักงาน ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๕ บ้านวังยาง ตำบลช่องลม มีโรงเรียนเทศบาลช่องลม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลช่องลม ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๖ บ้านเพชรสุวรรณ ซึ่งมีข้าราชการ และพนักงานจ้าง ประจำอยู่ในพื้นที่มีความห่างไกลจากที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลตำบลช่องลม มีระยะทางห่างกันประมาณ ๖ กิโลเมตร ทำให้การประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายใน หรือกับประชาชนค่อนข้างมีปัญหาในการเดินทาง เกิดความไม่สะดวก เนื่องจากแต่ละแห่ง อยู่ไกลกัน

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะให้เทศบาลมีศูนย์บริการคอยอำนวยความสะดวก หรือมีระบบสื่อสาร ที่ให้แต่ละหน่วยงานติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ลดระยะเวลา ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน

๔.๔.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลักษณะของปัญหา ในเขตเทศบาลตำบลช่องลม มีการเจริญเติบโตและ การขยายตัวของชุมชนกว้างขวางขึ้น ทำให้การรวมกลุ่มของชุมชนมีมากขึ้นและส่วนใหญ่เป็นอาคารบ้านไม้ รวมถึงลักษณะของการประกอบอาชีพของคนในตำบลช่องลม เป็นเกษตรกรรมส่วนใหญ่ ดังนั้น การเผาวัสดุทางการเกษตร เผาอ้อย ฯลฯ ยังคงมีอยู่ ซึ่งบางครั้งก็ลุกลามไปถึงการไหม้อาคารบ้านเรือน ตลอดจนมีปัญหาใน ด้านลักขโมยเนื่องจากมีความเป็นชุมชนหนาแน่น

/ความต้องการ...

ความต้องการของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการรับแจ้งเหตุ การออกตรวจเยี่ยมในยามวิกาล การปฏิบัติการในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ

๔.๔.๕ ปัญหาการมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และไม่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะของปัญหา มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอสำหรับการใช้งานทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า

ความต้องการ ต้องการที่จะมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความสนใจ และไม่มีความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๒ ปัญหาสภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ลักษณะของปัญหา พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลช่องลมมีพื้นที่กว้างพอสมควร ประชาชนมีการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ทำให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงทำให้เป็นชุมชนที่ไม่น่าอยู่อาศัยในบางพื้นที่

ความต้องการของประชาชน ต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมชุมชนของตนเองมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๔.๕.๓ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี และแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินและมีวัชพืช

ลักษณะของปัญหา พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลช่องลมประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี และมีวัชพืชขึ้นปกคลุมหนาแน่นตามลำคลอง

ความต้องการของประชาชน ต้องการขุดลอกคลองแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน ขุดสระน้ำเพื่อการเกษตร กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องด้านโภชนาการ และไม่มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-๑๙

ลักษณะของปัญหา ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

ความต้องการของประชาชน ต้องการจัดอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการให้แก่กลุ่มแม่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพตนเองและครอบครัว

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหากิจกรรมในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาของประชาชนขาดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ลักษณะของปัญหา สถานศึกษายังมีมาตรฐานไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการส่งเสริมการเรียนรู้

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับการเรียนรู้

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลช่องลม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐ (๒), มาตรา ๑๖ (๒)
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ มาตรา ๕๑ (๘)
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๗) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๔) และมาตรา ๕๑ (๓) (๔)
- (๘) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)
- (๙) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) และจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก มาตรา ๕๐ (๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘) และรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒) และให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑ (๒)
- (๘) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
- (๑๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐) และให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑ (๔)
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๒๔)
- (๔) การดูแลที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙) และให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๒๙) และมาตรา ๕๐ (๑)
- (๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
- (๖) เทศพาณิชย์ มาตรา ๕๑ (๙)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) และมาตรา ๕๐ (๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

๕.๘ วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลช่องลม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

“เมื่อนำอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ก้าวล้ำมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต”
โดยมีพันธกิจในการพัฒนาแบ่งเป็นแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดวางผังเมืองและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาเกษตร
ปลอดภัย
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสิ่งแวดล้อมสุขภาพอนามัยคุณภาพชีวิต
ของประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านยกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริม
การท่องเที่ยว
- (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

ในภาพรวมแล้วเทศบาลตำบลช่องลม มุ่งเน้นการพัฒนา ๗ ด้าน ซึ่งครอบคลุมเกือบ ทุกสภาพ
ปัญหา/ความต้องการของประชาชนตำบลช่องลม

โดยมีกลยุทธ์การพัฒนาในแต่ละด้านดังนี้

๑. การพัฒนาด้านการจัดวางผังเมืองและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สำรวจ ตรวจสอบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาและซ่อมแซม สะพาน ทางเท้าและเกาะ
กลางถนน รวมทั้งระบบการระบายน้ำ
- ๑.๒ สำรวจ ตรวจสอบ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ
- ๑.๔ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง
- ๑.๕ การวางแผน และสนับสนุนการจัดทำผังเมือง

๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาทุกเพศทุกวัยและบุคลากร
ทางการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของ
ท้องถิ่น
- ๒.๓ ส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เป็นองค์กรทางศาสนาที่มีบทบาทสำคัญใน
การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและปรองดองสมานฉันท์

๒.๔ ส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความมั่นคงของประชาคมอาเซียน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาอย่างครบวงจร

๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาเกษตรปลอดภัย

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยการผลิตในการพัฒนาการผลิตเกษตรปลอดภัย
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดตั้งกลุ่ม เครือข่าย เพื่อบริหารจัดการการผลิตเกษตรปลอดภัย

/๔. การพัฒนา...

๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารสาธารณสุขและกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้และพัฒนาการรวมกลุ่ม/องค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ

๔.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๕ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสุขภาพิบาลให้ได้มาตรฐาน

๕. การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผนการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนมาตรการประหยัดพลังงานและการส่งเสริมพลังงานทดแทนจากธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.๑ การพัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้เป็นสากลรองรับ AEC เพื่อการพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๖.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ เป็นเอกภาพ ครบวงจร และเป็นสากล

๖.๔ การพัฒนาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทุกรูปแบบ ให้ทันสมัย เป็นสากล

๗. การพัฒนาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะหลักของบุคลากรท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแนวทางการพัฒนาที่ได้กล่าวมานั้น ครอบคลุมถึงวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาในแต่ละด้าน

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลช่องลมจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลช่องลม ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ศักยภาพ ความต้องการของประชาชน นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชร และแผนพัฒนาของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ ถนน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ เขื่อนผนังกันดิน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำธรรมชาติและทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

/๒. การพัฒนา...

๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการคุณภาพอากาศและมลพิษ การจัดการด้านขยะมูลฝอย การประชาสัมพันธ์การอบรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้ร่วมกันพัฒนา รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ได้แก่ การส่งเสริมให้ความรู้ในการสร้าง ผลผลิตและผลิตภัณฑ์อันเป็นที่ยอมรับของตลาด การอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย ด้านสุขภาพ สวัสดิการ นันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๔. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ทำงาน พัฒนาให้ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมเทศบาล การดำเนินงานและร่วมกิจกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพให้มีประสิทธิภาพ การรวมกลุ่ม การสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ การพัฒนาการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพและแปรรูปอาหาร การบริการให้ข้อมูลข่าวสารในการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของชุมชน อาทิ งานไททรงดำ ที่สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น เทศกาลเข้าพรรษา ประเพณีสงกรานต์ งานบุญผะเหวด และประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับชุมชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยจัดหา วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มาตรฐานและบริการ ๒๔ ชั่วโมง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลช่องลม กำหนดโครงสร้างเทศบาลเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ปัจจุบันมีคนครอง จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านเทศบาลตำบลช่องลม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลช่องลม

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลช่องลม

เทศบาลตำบลช่องลม ตั้งอยู่ที่ ๑๐๘ หมู่ที่ ๕ บ้านวังยาง ตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ห่างจากอำเภอลานกระบือประมาณ ๓ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดกำแพงเพชรประมาณ ๖๕ กิโลเมตร

ได้ยกฐานะจากสภาตำบลช่องลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลช่องลม เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบลช่องลม เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๘

เทศบาลตำบลช่องลม ประกอบไปด้วย หมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น ๒ เขตประกอบด้วย

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๓ , ๕ , ๖ , ๘ และหมู่ที่ ๗ (บางส่วน)
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ , ๒ , ๔ และหมู่ที่ ๗ (บางส่วน)

มีประชากรทั้งสิ้นประมาณ ๕,๘๑๘ คน

เนื่องจากเทศบาลตำบลช่องลม มีสภาพโดยทั่วไปเป็นเทศบาลที่มีแบ่งการปกครองออกเป็นหมู่บ้าน และยังคงไว้ซึ่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ปลูกข้าว ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง และปลูกพืชอื่น ๆ รวมถึงประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ประชาชนส่วนใหญ่ มีการอพยพไปทำงานในจังหวัดอื่น ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อพยพมาจากภาคอีสาน

ดังนั้น จึงได้วิเคราะห์สภาพโดยทั่วไป โดยแบ่งการวิเคราะห์ SWOT ออกเป็นแต่ละมิติ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (S: strength)	จุดอ่อน (W: Weakness)
๑. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาท้องถิ่น ๓. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุมฝึกรอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑. บุคลากรไม่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ๒. ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนงาน มากกว่าการทำงานในภาพรวมของเทศบาล ๓. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ ไม่เรียนรู้งาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดให้มีการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการจัดการสอบแข่งขันให้ ในระดับภาค/เขต ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถตรงกับสายงานที่ต้องการ ขับเคลื่อน อปท. ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๑. การได้บุคลากรภายนอกเขตเทศบาล หรือนอกเขตจังหวัดมาบรรจุแต่งตั้ง มีการโยกย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ทำให้การทำงานขาดช่วง หรือเกิดระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ทำให้การทำงานเกิดความไม่ประติดประต่อ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. บุคลากรมีปริมาณมากเพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้การทำงานเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพ	๑. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (S: strength)	จุดอ่อน (W: Weakness)
๑. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ ๒. ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง	๑. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี ๒. งบประมาณจำนวนมากใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ด้านอื่นๆ ขาดการพัฒนา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ ความรู้ และคุณภาพชีวิต ๓. รายได้ในการจัดเก็บภาษีมีแนวโน้มที่ลดลง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ ๒. ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง	๑. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี ๒. งบประมาณจำนวนมากใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ด้านอื่นๆ ขาดการพัฒนา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ ความรู้ และคุณภาพชีวิต ๓. รายได้ในการจัดเก็บภาษีมีแนวโน้มที่ลดลง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางจากหน่วยงานภาครัฐอื่น อาทิเช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณ สามารถนำเงินที่มีอยู่ไปใช้บรรเทาปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนในด้านอื่นๆ ได้อีก	๑. การใช้งบประมาณที่มีอยู่เพื่อพัฒนาดำเนินการภายใต้งบประมาณของเทศบาล กรณีไม่มีงบประมาณสนับสนุน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัย รถดับเพลิง	๑. วัสดุครุภัณฑ์มีอายุการใช้งาน มีการเสื่อมสภาพชำรุด
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีมูลค่าและมีประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานข้างเคียง หรือจังหวัด เช่น รถดับเพลิงขนาดใหญ่	๑. การยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีมูลค่าสูงนั้นมีกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในด้านเอกสารและการขนส่ง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การสามารถยืมรถบรรทุกน้ำได้จากสำนักป้องกันฯ ทำให้ประหยัดงบประมาณ ในการจัดซื้อรถบรรทุกน้ำ	๑. ความสามารถในการปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัยหรือทัดเทียมกับ อบท.อื่น ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ ๒. มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน ๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย ๔. มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น ๕. มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ๖. มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ ๗. มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๑. การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้เฉพาะทาง ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ไม่สามารถตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ถึงแม้จะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอก็ตาม
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีกระบวนการจัดสอบแข่งขัน และการสอบคัดเลือก เพื่อเปลี่ยนสายงาน ทำให้ได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กร และยังมีแหล่งเรียนรู้ทางเว็บไซต์ สารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิม	๑. การสอบแข่งขัน และการสอบคัดเลือก แม้ว่าจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน แต่คนที่สามารถสอบผ่านก็มีปริมาณน้อยเช่นกัน ทำให้ได้ผู้มาปฏิบัติงานช้า หรือว่าไม่มีโอกาสได้คนเลย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ	๑. การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบกฎหมายอย่างถ่องแท้

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน ๒. กระแสความรู้ถึงการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๓. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการป้องกันแก้ไข
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๒. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแล สิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๓. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ผู้นำภาครัฐให้ความสำคัญกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความพร้อมในการส่งเสริมและผลักดัน	๑. การส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ธรรมชาติ การผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลฯ
 - รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อกรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
 - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่
 - การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง
๒. การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลฯ

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออก ของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบาง AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะทำให้ AEC เป็นไปได้คือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

● ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ปัญหา

๑. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย เท่าที่ควร
๒. เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
๓. ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลช่องลม มีปัญหาที่จะต้องแก้ไขอยู่เป็นจำนวนมาก
๔. ประชาชนมีความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก
๕. ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถดำเนินการได้

อุปสรรค

๑. การขาดความรู้เรื่องของระเบียบ กฎหมาย อีกทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมาก
๒. เทศบาลตำบลช่องลม มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของประชาชน
๓. เทศบาลตำบลช่องลม สามารถดำเนินการได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่

แนวทางแก้ไข

๑. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลช่องลม
 - การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและให้มีความสอดคล้องกัน
 - การดำเนินงานของเทศบาลควรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น กล่าวคือ ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นมาพิจารณาดำเนินการ
 - ไม่ควรบรรจุโครงการ/กิจกรรม ที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น
 - ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
 - ควรพิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดตามโครงการที่ประชาชนได้เสนอในที่ประชุมประชาคม
๒. การบริการประชาชน - ควรจัดให้มีสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ เช่น มีจุดบริการ และเก้าอี้พักเพียงพอ สะดวก สะอาด มีห้องน้ำสำหรับผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี

- ควรพิจารณาจัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ในการบริการของเทศบาล
- เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำแก่ประชาชน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย และยิ้มแย้มแจ่มใส
- ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเทศบาลกับประชาชน เพื่อให้ประชาชน เกิดความเข้าใจ ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับประชาชน
- ควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับเทศบาล

● ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา

๑. เทศบาลไม่สามารถบรรจุโครงการ/กิจการในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรม และครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

อุปสรรค

๑. เทศบาลตำบลช่องลม มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนได้ทั้งหมด
๒. เทศบาลตำบลช่องลม ตั้งงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้านบางรายการยังไม่เพียงพอ และบางรายการมากเกินไป ทำให้ต้องโอนเพิ่ม โอนลด และตั้งจ่ายรายการใหม่

แนวทางการแก้ไข

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรพิจารณางบประมาณ และคำนึงถึงสถานการณ์การเงินการคลัง การพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
๓. เทศบาลควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้งจ่ายรายการใหม่
๔. ควรพิจารณาดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด ตามโครงการที่ประชาชนได้เสนอในที่ประชุมประชาคม

การให้บริการประชาชน

๑. ควรจัดให้มีสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ เช่น มีจุดบริการ มีการจัดเตรียมสถานที่ แก้ว น้ำดื่ม ไว้อย่างเพียงพอ สะอาด สะดวก และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ
๒. ควรพิจารณาจัดให้มีการบริการให้กับประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เช่น การให้บริการนอกสถานที่ การให้บริการจุดเดียวแต่ครอบคลุมในหลายๆ การบริการ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก และเป็นการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน
๓. เจ้าหน้าที่ของเทศบาล ที่มีหน้าที่ให้บริการหรือโดยทั่วไป ควรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาสุภาพเรียบร้อย บริการและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนอย่างเต็มใจ
๔. ควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเทศบาลกับประชาชน
๕. ควรร่วมมือกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่เทศบาล

● ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา

๑. เทศบาลได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ทั้งในส่วนของการจัดสรรเงินรายได้ และเงินอุดหนุนต่างๆ
๒. เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. ชุมชนในเขตเทศบาลมีปัญหาต้องการให้แก้ไขเป็นจำนวนมาก
๔. ความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีข้อจำกัด และขีดจำกัดในเรื่องงบประมาณ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้
ทุกปัญหา และทันเวลา

แนวทางการแก้ไข

๑. การดำเนินงาน

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรพิจารณางบประมาณและคำนึงถึงสถานการณ์คลังในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถดำเนินการได้ในปีนั้นๆ
- เทศบาลควรพิจารณาจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้าน ที่จะต้องดำเนินการพัฒนา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด หรือการโอนตั้งจ่ายรายการใหม่

๒. การบริการประชาชน

- ควรปรับปรุงระบบท่อระบายน้ำ
- เทศบาลควรจัดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ และผ่านช่องทางหลายๆ ช่องทาง
- ควรจัดให้มีการบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

● ปัญหาประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหา

๑. เทศบาลได้รับการจัดสรรรายได้และเงินอุดหนุนลดลง ทำให้การจัดเทศบาลบัญญัติงบประมาณรายจ่ายต้องลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านงบลงทุนลง
๒. เทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานเทศบาลมีการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีจำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่มีภาระหน้าที่/ภารกิจเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

- เทศบาลไม่สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
- รายได้หลักของเทศบาล จากภาษีน้ำมันฯ มีแนวโน้มลดลง
- เทศบาลมีรายจ่ายรอจ่ายเพิ่มมากขึ้น

แนวทางการแก้ไข

๑. เทศบาลต้องจัดหาโครงการ/กิจการที่เพิ่มรายได้ให้แก่เทศบาล
๒. เทศบาลต้องวางนโยบายการสรรหารายได้ เพื่อเลี้ยงตัวเอง
๓. เทศบาลต้องดำเนินการชี้แจงให้ประชาชนได้รับทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนทางกับรายรับของเทศบาลที่ลดน้อยลง
๔. เทศบาลมีการปรับปรุงโครงสร้างด้านบุคลากรของเทศบาล
๕. เทศบาลมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งเน้นให้บริการประชาชนเพื่ออำนวยความสะดวกให้อย่างสูงสุด และประหยัดงบประมาณในการดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ SWOT การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขนั้น เทศบาลตำบลช่องลม จึงได้กำหนดการวางแผนโครงสร้างอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อรองรับบุคลากรในหลายๆ ตำแหน่ง เพื่อที่จะนำมาแก้ไข ปัญหา ความต้องการของประชาชน และการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ของเทศบาลตำบลช่องลม

ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ อำนาจหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบจากการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้ด้วย ซึ่งเทศบาลได้มุ่งเน้นการพัฒนาในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การศึกษา สุขภาพของประชาชนในตำบล การกินดีอยู่ดี ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการวางนโยบาย ในการหารายได้ให้แก่เทศบาล เพื่อที่จะมีรายได้เพียงพอในการพัฒนาเทศบาลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลช่องลม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลช่องลม มีส่วนราชการในสังกัด จำนวน ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ กำหนดให้เทศบาลเปลี่ยนแปลงชื่อส่วนราชการ ชื่อฝ่าย / กลุ่มงาน งาน ให้สอดคล้องกับชื่อบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ดังนั้น เทศบาลตำบลช่องลม จึงปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่องลม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานธุรการ (๒) งานกิจการสภา (๓) งานการเจ้าหน้าที่ (๔) งานนิติการและเทศพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง (๑) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานธุรการ (๒) งานกิจการสภา (๓) งานการเจ้าหน้าที่ (๔) งานนิติการ (๕) งานการเลือกตั้ง ๑.๒ ฝ่ายปกครอง (๑) งานทะเบียนราษฎร (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานธุรการ (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานสถิติการคลัง (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๕) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ (๖) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานสถิติการคลัง (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๔) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา (๑) งานธุรการ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา (๑) งานธุรการ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานปรับปรุงภูมิทัศน์ (๗) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (๑) งานแผนสาธารณสุข (๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานเผยแพร่และฝึกอบรม (๔) งานรักษาความสะอาด (๕) งานส่งเสริมสุขภาพ (๖) งานสัตว์แพทย์ (๗) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๘) งานธุรการ (๙) งานศูนย์บริการสาธารณสุขและการแพทย์แผนไทย (๑๐) งานสาธารณสุขมูลฐาน (๑๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (๑) งานแผนงานสาธารณสุข (๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานเผยแพร่และฝึกอบรม (๔) งานบริการรักษาความสะอาด (๕) งานส่งเสริมสุขภาพ (๖) งานสัตว์แพทย์ (๗) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ (๘) งานศูนย์บริการสาธารณสุขและการแพทย์แผนไทย (๙) งานสาธารณสุขมูลฐาน (๑๐) งานหลักประกันสุขภาพ	
๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานจัดทำงบประมาณ (๓) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๔) งานประชาสัมพันธ์ (๕) งานธุรการ (๖) งานระบบสารสนเทศและการสื่อสาร (๗) งานบริการและพัฒนาองค์ความรู้	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล (๓) งานงบประมาณ (๔) งานประชาสัมพันธ์ (๕) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๖) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานการศึกษาปฐมวัย (๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๔) งานกีฬาและนันทนาการ (๕) งานกิจการศาสนา (๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๖.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖.๓ โรงเรียนเทศบาลช่องลม	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานการศึกษาปฐมวัย (๓) งานกิจกรรมเด็กเยาวชน (๔) งานกีฬาและนันทนาการ (๕) งานการศึกษาศาสนา (๖) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๗) งานโรงเรียน (๘) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๖.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖.๓ โรงเรียนเทศบาลช่องลม	
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (๑) งานธุรการ (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน (๔) งานพัฒนาชุมชน (๕) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (๑) งานพัฒนาชุมชน (๒) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส (๓) งานสังคมสงเคราะห์ (๔) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลช่องลมได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลช่องลมและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลช่องลมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	-	-	-	-๔	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลช่องลม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ช่วยครู	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๒๒	๙๕	๙๖	๙๖	-๒๗	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งขึ้นในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๔๙,๙๖๐	๘๖๑,๑๖๐	๘๘๑,๑๖๐	(๕๔,๙๖๐)				
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๓,๑๒๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๖๖,๔๔๐	๕๘๑,๙๖๐	๕๙๖,๐๐๐	(๔๐,๒๖๐)				
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๖๐	๒๐,๙๖๐	๒๑,๙๖๐	๖๙๘,๖๘๐	๗๑๙,๖๔๐	๗๓๐,๖๔๐	(๕๓,๒๓๐)				
๔		ต้น	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๔๔๐	๔๘๐,๙๖๐	๔๙๖,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)				
๕		ต้น	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๔๔๐	๔๘๐,๙๖๐	๔๙๖,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)				
๖		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๔๔๐	๔๘๐,๙๖๐	๔๙๖,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)			
๗		นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๒๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๓๘,๒๔๐	๒๔๙,๘๘๐	๒๕๖,๐๐๐	(๑๙,๑๖๐)			
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๑๙,๐๘๐	๒๒๙,๐๘๐	๒๓๘,๖๘๐	(๑๗,๘๐๐)				
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๒๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๓๕,๓๖๐	๒๔๕,๓๖๐	๒๕๓,๕๖๐	(๑๘,๘๐๐)				
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๐,๕๖๐	(๑๒,๙๓๐)				
	พนักงานจ้าง																						
๑๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๖๐)				
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๕๖๐	(๑๓,๕๖๐)				
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๘๐๐	๑๑๘,๙๖๐	๑๒๔,๘๘๐	๑๒๖,๒๘๐	(๙,๔๐๐)				
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๖,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	(๖,๕๐๐)				
๑๕	คนงาน	-	๑๒	๑๒	๑,๒๖๖,๐๐๐	๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๐๐๐	๑,๒๖๖,๐๐๐	๑,๒๖๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
	กองคลัง (๐๔)																						
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๓,๑๒๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๘,๔๔๐	๕๕๓,๙๖๐	๕๖๙,๐๐๐	(๔๐,๒๖๐)				
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๘,๖๒๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๘๖,๙๖๐	(๖,๕๐๐)				
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๗๘,๐๔๐	๔๘๖,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)				
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๕๖,๙๒๐	(๑๙,๔๘๐)				
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๒๔,๓๒๐	๓๓๔,๒๘๐	๓๔๖,๔๔๐	(๒๖,๑๒๐)				
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๑๒๐	๑๗๐,๕๒๐	(๑๒,๙๓๐)				
	พนักงานจ้าง																						
๒๒	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะลดลงในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
กองช่าง (๑๕)																					
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๖,๓๒๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๔๕๗,๖๕๐	๕๑๐,๘๕๐	๕๒๔,๒๕๐	(๓๖,๘๖๐)		
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๕๐	๔๕๖,๔๕๐	(ว่างเต็ม)		
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๘,๘๒๐	๓๑๙,๙๘๐	๓๓๐,๙๘๐	(๒๕,๑๓๐)		
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๖,๒๘๐	๓๐๗,๒๐๐	๓๑๘,๓๖๐	(๒๓,๘๒๐)		
พนักงานจ้าง																					
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๕๐	๕,๙๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๓,๕๕๐	(๑๑,๕๐๐)		
๓๐	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๖,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	(๘,๐๐๐)		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																					
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๓๘๕,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๕๒๐	๒๔,๔๘๐	๒๓,๕๒๐	๔๐๙,๘๐๐	๔๒๖,๒๘๐	๔๒๖,๘๐๐	(๖๕,๘๘๐)		
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๕๐	๔๕๖,๔๕๐	(ว่างเต็ม)		
๓๓	พยาบาลวิชาชีพ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๕๒๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๗,๗๖๐	(๑๖,๘๔๐)		
พนักงานจ้าง																					
๓๔	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)		
กองพุทธศาสน์และงบประมาณ (๑๗)																					
๓๗	ผู้อำนวยการกองพุทธศาสน์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๕๐	(ว่างเต็ม)		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๖,๓๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๓,๘๐๐	๔๔๗,๒๕๐	๔๕๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)		
๓๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๑๐,๐๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๒๑,๗๒๐	๓๓๑,๘๘๐	(๒๕,๒๘๐)		
พนักงานจ้าง																					
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะลดลงในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กองการศึกษา (๑๔)																						
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๔๔๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๔๖,๗๐๐	๕๕๒,๔๐๐	(๔๐,๘๐๐)		
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๕๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)		
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)		
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๘,๒๘๐	๑๗๔,๖๐๐	(๑๒,๔๗๐)		
๔๕	พนักงานจ้าง																					
๔๕	คนงาน	-	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																					
๔๗	ครู		๔	๓	-	-	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๔๗	พนักงานจ้าง																					
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	-	+๑	-	-	-	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๘	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		
โรงเรียนเทศบาลช่องลม																						
๕๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๕๑	ครู		๖	๔	-	-	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๕๒	ครูผู้ช่วย		๒	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๕๒	พนักงานจ้าง																					
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๕๔	ภารโรง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากมูลนิธิชุมชน	
๕๕	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																						
๕๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๕๖,๘๔๐	(ว่างเต็ม)		
๕๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๕๖,๘๔๐	(ว่างเต็ม)		
๕๗	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๐,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๔,๐๔๐	๓๖๕,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)		
๕๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๕๐,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๖๐๐	๓๕๓,๓๖๐	(๒๘,๕๖๐)		
๕๘	พนักงานจ้าง																					
๕๘	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๖๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
(๕)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๐	๐	๑	๑	๑									๓๗๕,๓๒๐	๓๔๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
	รวม		๙๖	๗๙	๑๗,๘๔๕.๕๓๐	๘๓๒,๘๐๐	๙๕	๙๖	๙๖									๑๙,๘๓๗,๑๐๐	๑๙,๘๐๙,๖๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๔ %																	๒,๖๒๘,๕๔๕	๒,๗๐๗,๑๙๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๒๒,๗๐๗,๘๔๔	๒๒,๕๔๖,๙๔๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๑,๐๔๘	๓๕,๙๔๘	

หมายเหตุ: ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๔ % คิดจากยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

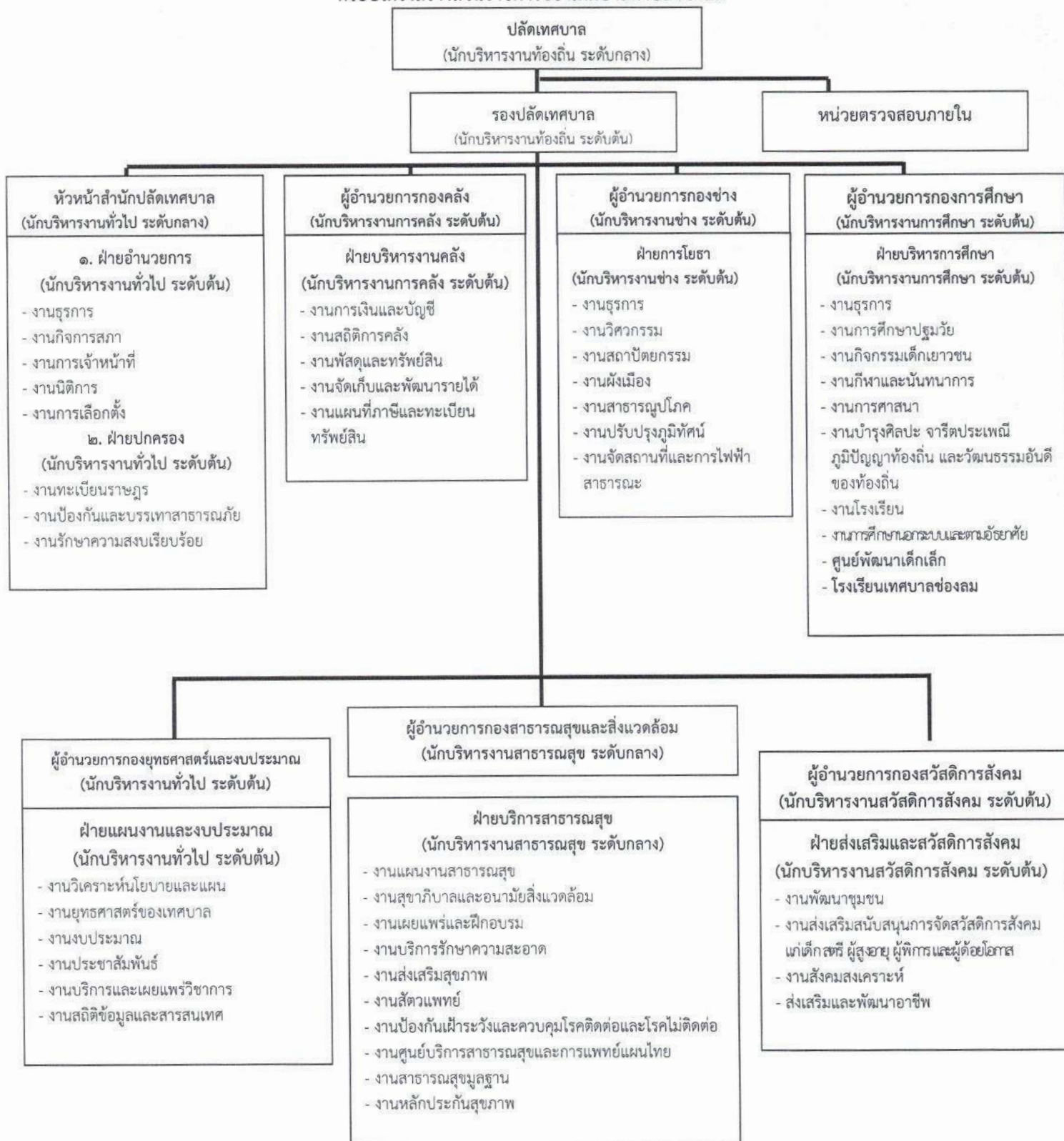
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ตั้งจ่ายไว้
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งจ่ายไว้

๖๑,๒๖๕,๑๖๐ บาท
๖๔,๓๒๘,๔๑๘ บาท

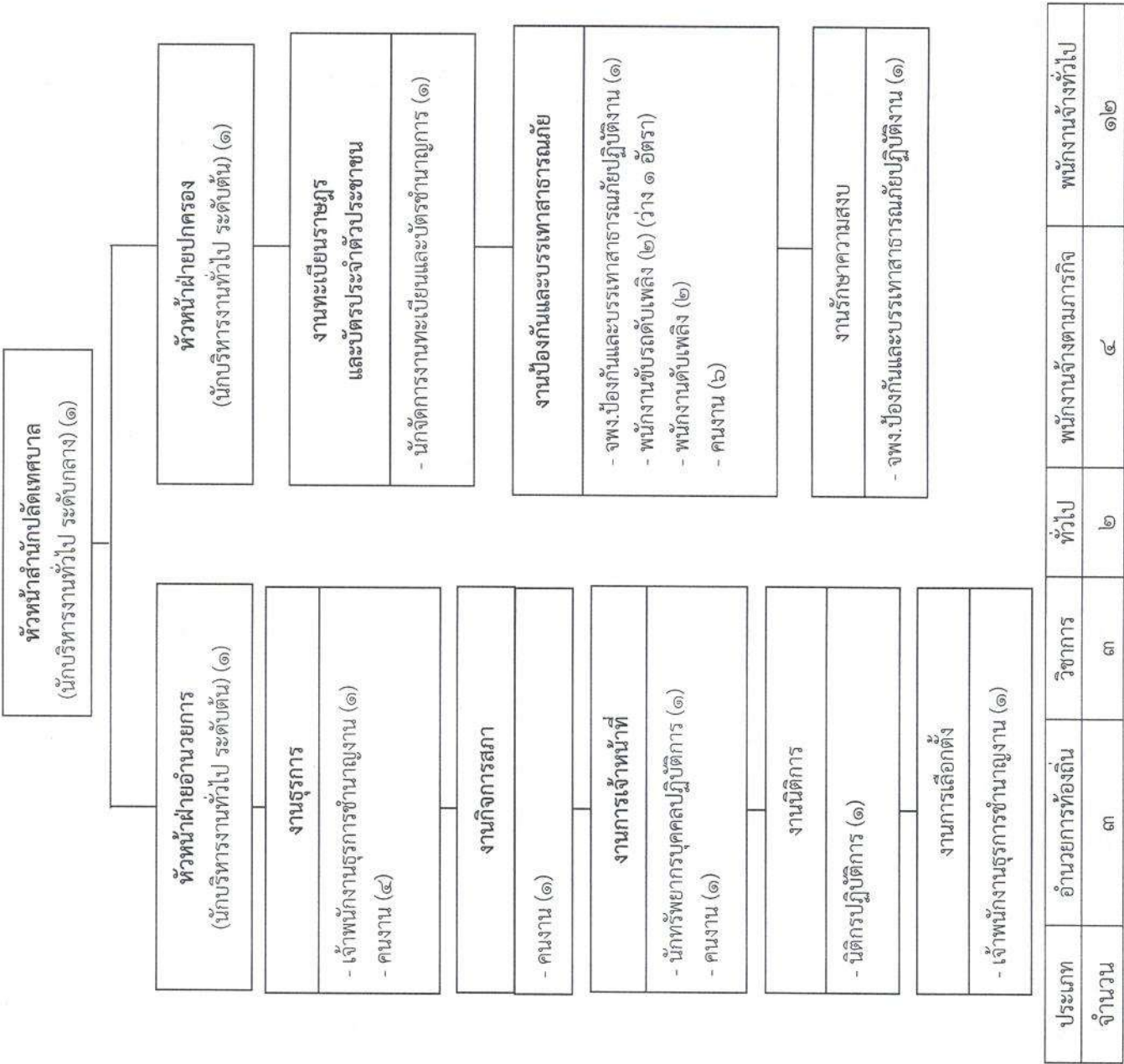
(เพิ่มขึ้น ๕% = ๓,๐๖๓,๒๕๘ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

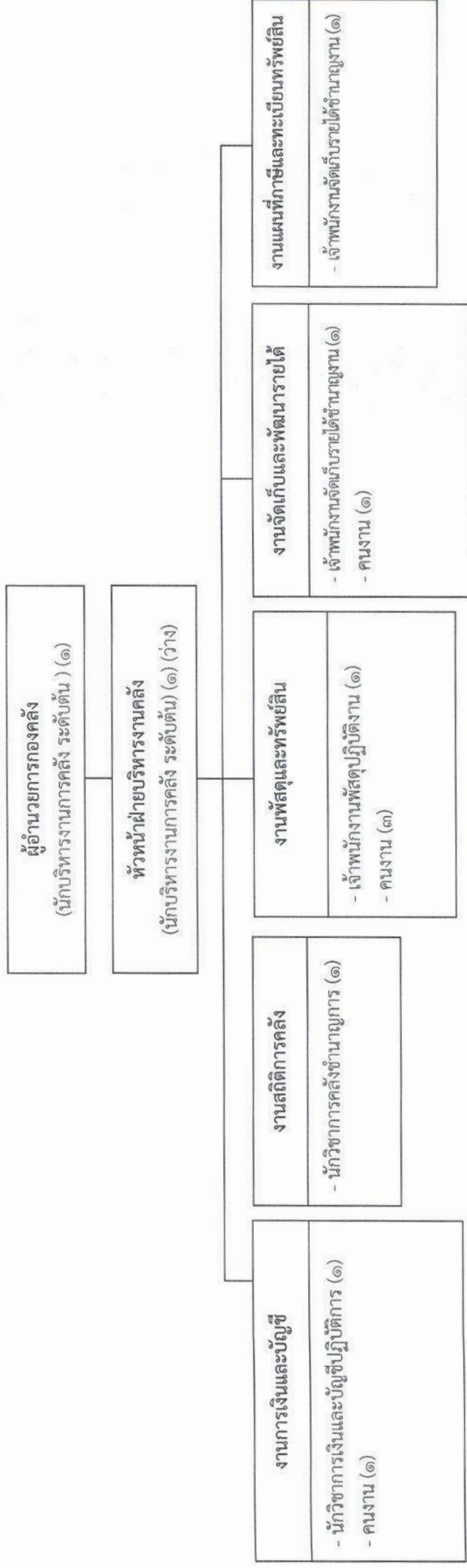
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่องลม



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

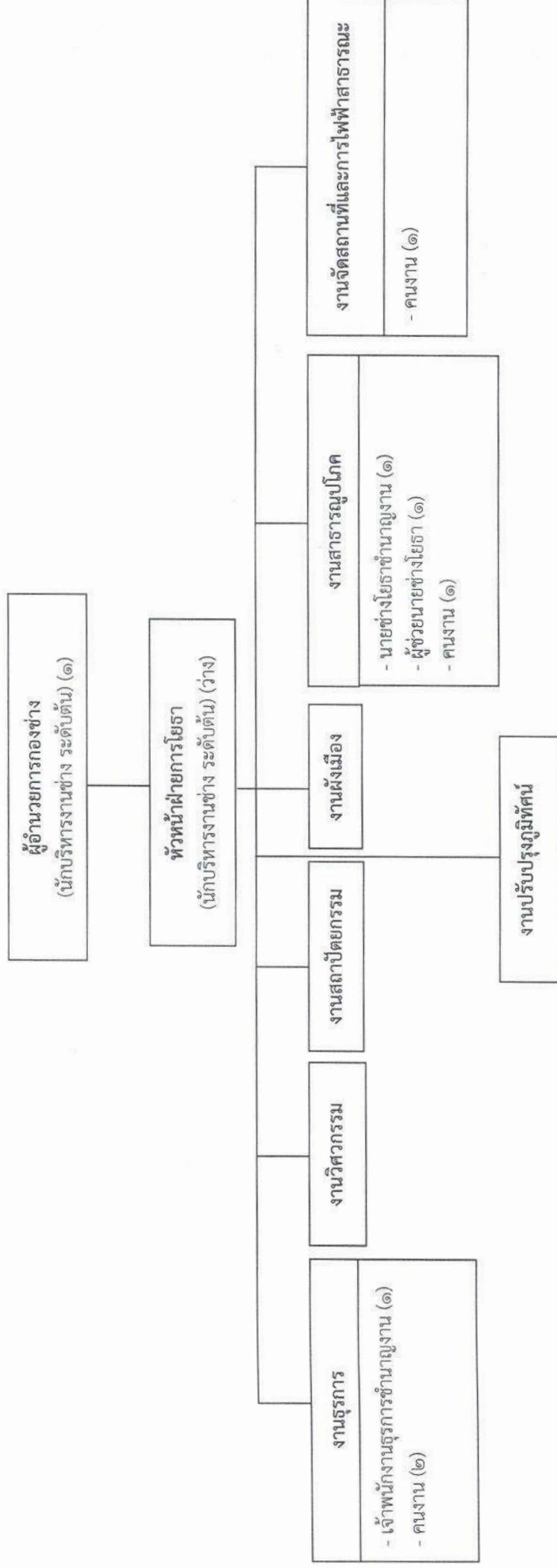


โครงสร้างองค์กร



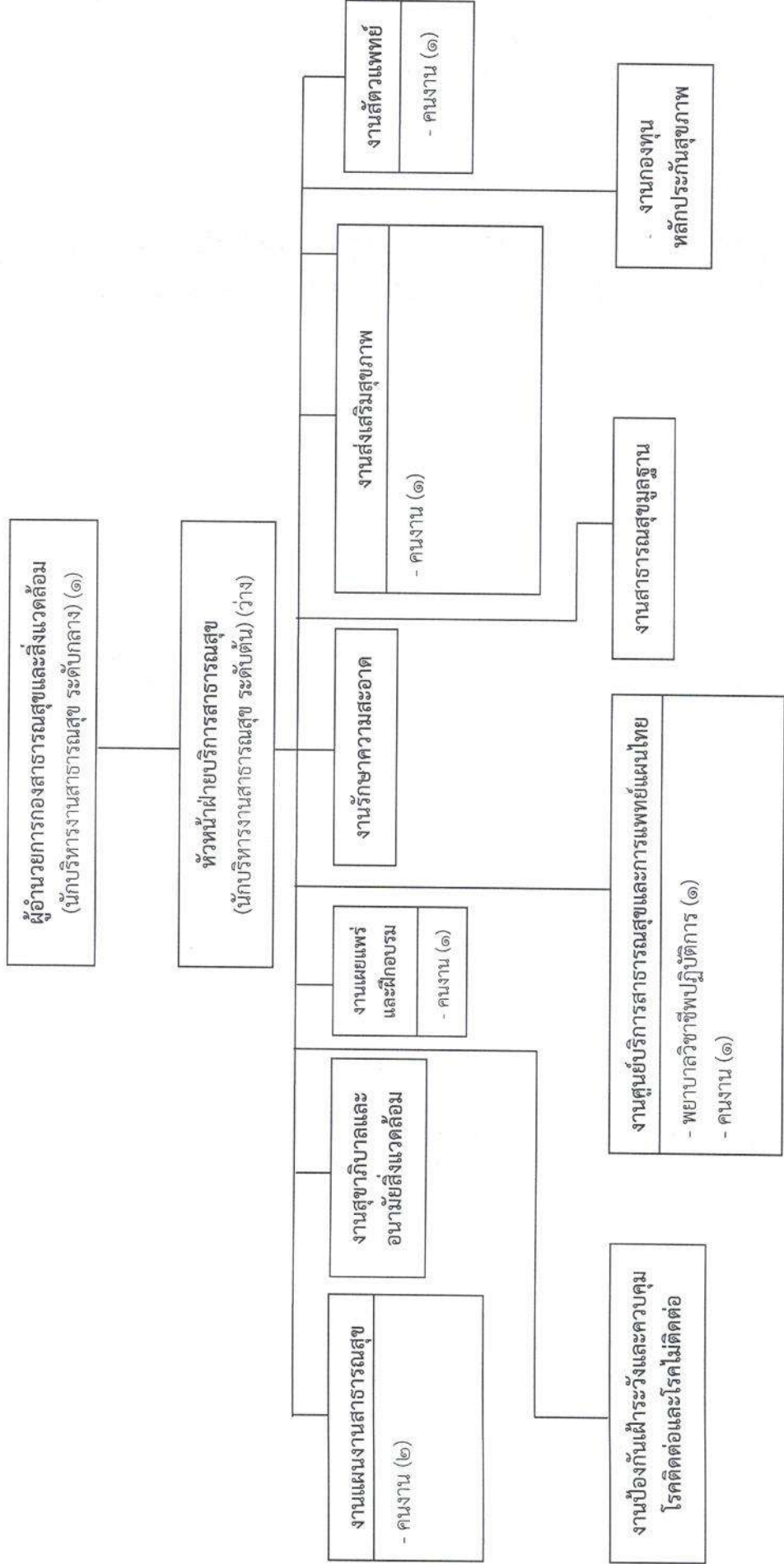
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๒	๕

โครงสร้างกองช่าง



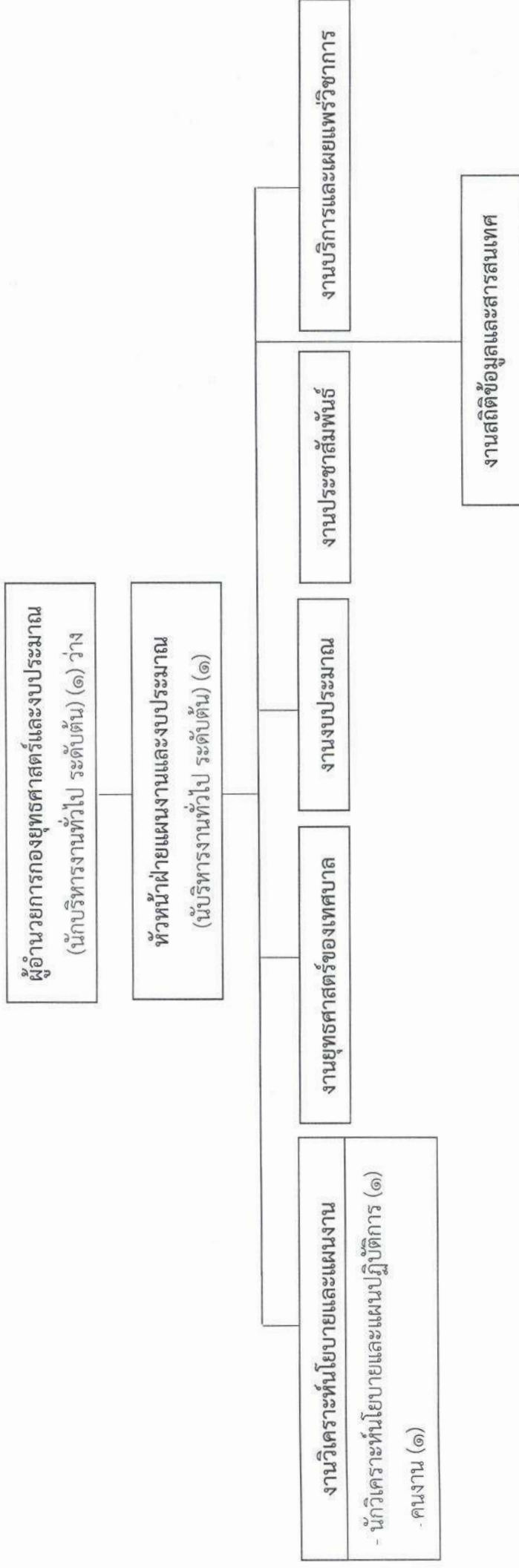
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๒	๑	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



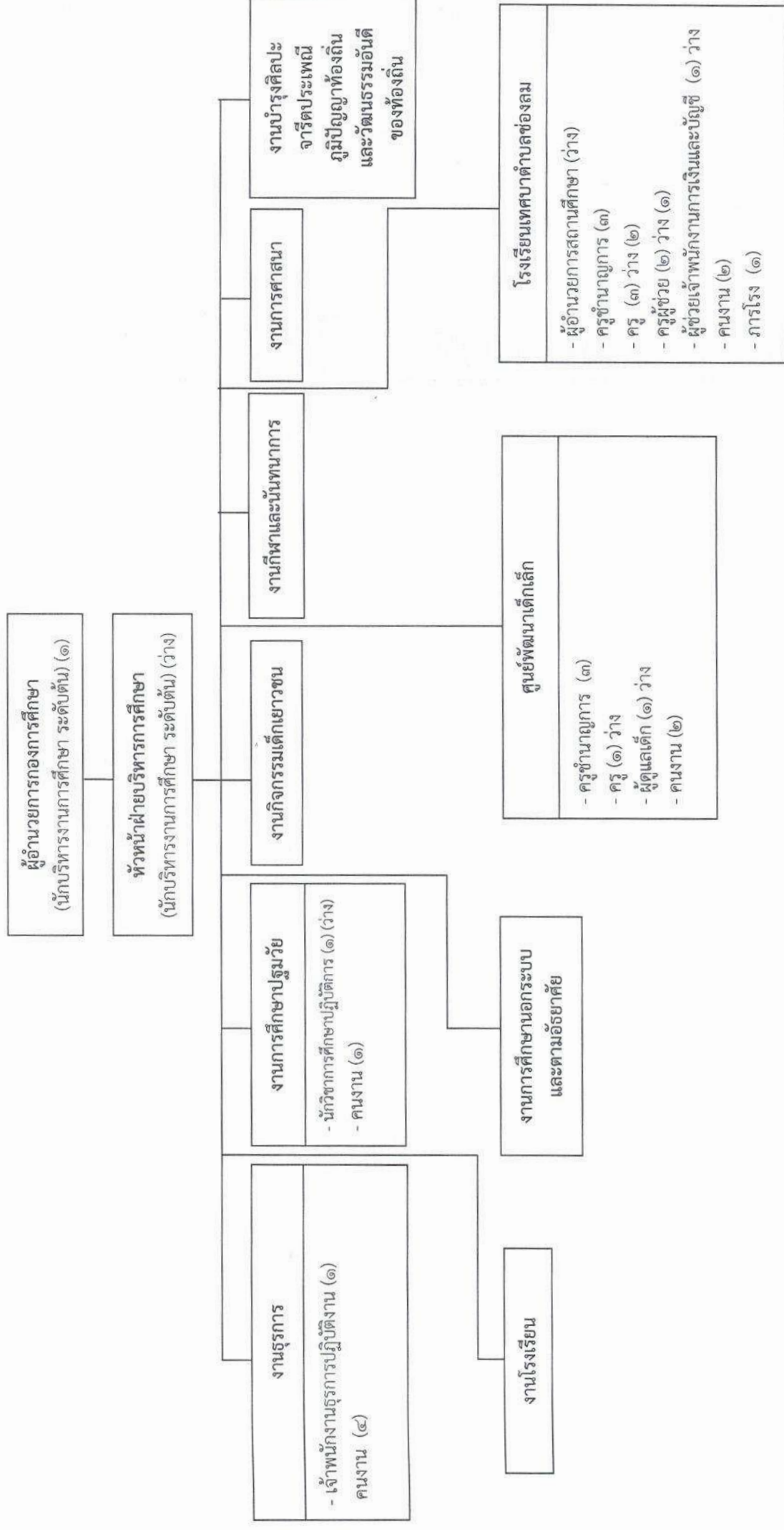
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๖

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



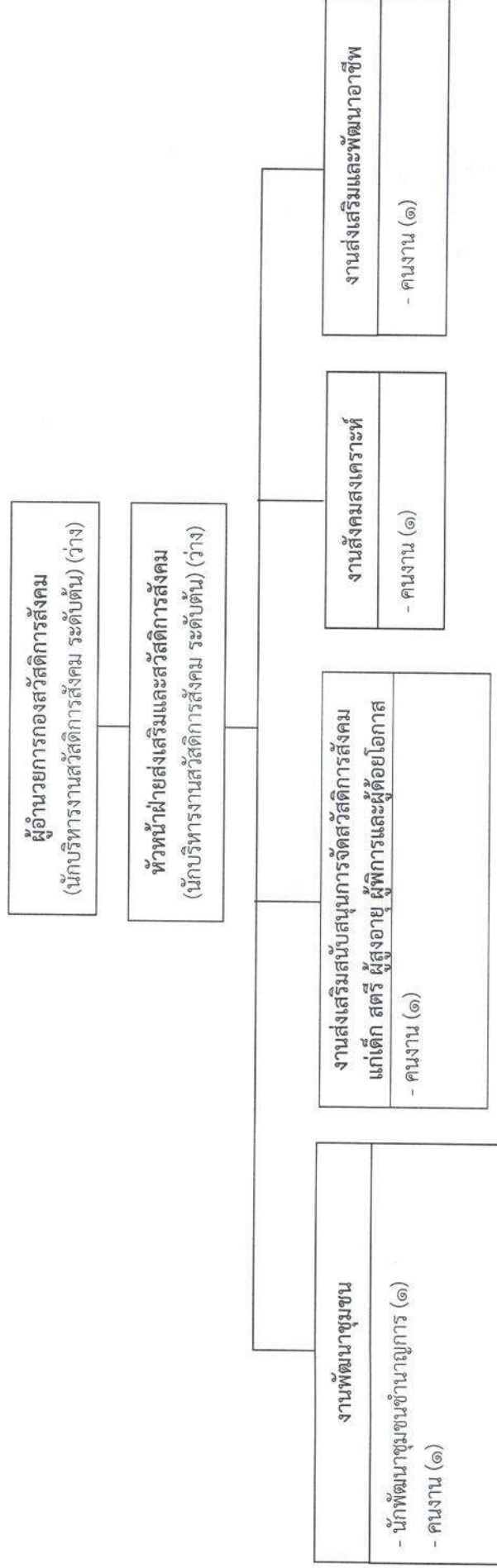
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา



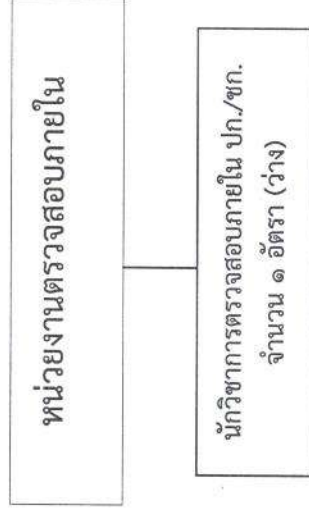
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครูชำนาญการ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๑	๖	๔	๒	๒	๑๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายทนง นาทาม	ศท.บ. (รัฐศาสตร)	๐๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๔,๕๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐
๒	นายชำนาญ จุลมณี	ปริญญาตรี สาขารัฐศาสตร์ แขนงเทศาภิบาลและเทคนิการบริหารรัฐศาสตร์	๐๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	ตรวจสอบภายใน		๐๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	ส้านักปลัดเทศบาล		๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐	๖๗,๒๐๐	-	๗๗๓,๑๖๐
๕	นางสาวปาริณีย์ สีสอนทรานนท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
๖	นายพัญรัฐ เพชรวิจิตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
๗	นางสาวจางวรารณ สถาพร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๐๐	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๘	นางสาวกนกพร แก้วประการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๙	นายวุฒพนธ์ ฤกษ์นันท์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๑๐	นางสาวนพรัตน์ ทวนธง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๑	นายเบดินทร์ เรืองสังข์	ปวส. (โยธา)	๐๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๐๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๒	พนักงานจ้าง											
๑๒	นายวีระศักดิ์ ปานา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๒,๒๔๐	-	-	๑๖๒,๒๔๐
๑๓	นายปรีชญ์ สมบูรณ์สุข	ปวช. (เกษตรศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๒,๑๒๐	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๑๔	นายบัญชา แซ่ม้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายณัย ถมทอง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายเกียรติศักดิ์ นัตรทอง	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายควร ปางยิ้ม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวพนวิไล ไหมมาก	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวพรทิพย์ นาคพรม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวพัชรินทร์ อินเลียง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอนันชัย เจนจบ	ปวช. (เครื่องกล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเจริญศักดิ์ มากมี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นายกิตติธัช สงชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวันชัย ขุนสุริยะ	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสุเมธ ขาภูงษ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายนิรุจน์ เลือ่ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวณัฐภัทร์ รัชฉันทพร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๙	-	-	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๐	นางจุฑารัตน์ กวากาย	บัญชีบัณฑิต	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๕๐	-	-	๔๒๒,๖๕๐
๓๑	นางสาวอรรณพพร มีศิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๓๒	นางกณิกการ์ กลุ่มเสียง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๕๐	-	-	๓๑๓,๔๕๐
๓๓	นางสาวศุภิกุลญณ์ มานะเที่ยง	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี	๐๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๓๔	นางสาวสุธาสินี จูด้วง	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางนันทพร ไชยยา	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวปณิดา ขุนสุริยะ	ปวช. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวสุปราณี แก่นแก้ว	ปริญญาตรี (การบริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายแพทย์ พัดม่วง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางยังกรเทพ ดวงตะวงษ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๙๓,๓๒๐
๔๐	-	-	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔๑	นายอนุสรณ์ ระวัณภัย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการรัง)	๐๔-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๒๘๒,๒๘๐
๔๒	นางสาวณัฏญญา มาน้อย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๕๐	-	-	๒๘๕,๐๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง												
๔๓	นายนิทัศน์ บัวแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวภาคินี ยิ้มย่อง	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวรมณี สร้อยดี	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสมเจตน์ ศรีสุข	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายจรัสศักดิ์ บุตรอินทร์	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๘	นายพร เพชรอ่อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๐๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง					
๔๙	-	-	๐๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๒๐,๒๐๐
๕๐	นางสาวเยาวลักษณ์ มะกอง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๐๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๕๐	-	-	-	๒๐๓,๒๕๐
	พนักงานจ้าง												
๕๑	นายอรัช จูด้วง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวบุษยา อินทพงษ์	ปริญญาตรี (การส่งเสริมสุขภาพ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวศิริรัตน์ อินเลี้ยง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวศศิณิกา อินเลี้ยง	ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นางสาวปวีศา คำห่วย	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางนิภาพรณ ถมทอง	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๕๗	-	-	๐๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๘	นางปิ่นดา จูด้วง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๕๒๐,๗๒๐
๕๙	นางสาวสมจิตต์ ขุพาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๐๔-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๕๐	-	-	-	๒๕๓,๗๖๐
	พนักงานจ้าง												
๖๐	นางสาวปณณา น้อยพงษ์	ปริญญาตรี (พัฒนสังคม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๖๑	กองการศึกษา นายวิระชัย กล้าใจดี	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๒,๘๐๐
๖๒	-	-	๐๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารศึกษา	ต้น	๐๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารศึกษา	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๖๓	-	-	๐๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๐๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	ว่างเดิม
๖๔	นายวิทยา เกิดผล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๐๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
๖๕	นางสาวนุชจริย ศรีสุข	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นางสาวณัฏฐ์ หอมแก่นจันทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายพีรวัฒน์ ลำดับ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางสาวสวลลักษณ์ คอด้วงศ์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นางสาวดลพร ชำลิณฉัย	ปริญญาตรี (การจัดการสำนักงาน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๗๐	นางลำยอง ปานา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๗	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๗	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๑	นางสาวลำพรวน แสงชัยภูมิ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๒	-	-	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๐	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๐	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											
๗๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๕	นางจิตตรา แก้วแดง	ปริญญาตรี (ภาษาไทย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นางสาวสุภาภรณ์ น้อยพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	โรงเรียนเทศบาลช่องลม											
๗๗	-	-	๐๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๐๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๘	นางสาวรัชดาภรณ์ สิงห์เรือง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๘๘	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๘๘	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	นางสาวศิริภา ทอณะพา	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๘๙	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๘๙	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	นางวชิรญาณ์ ชัชวารย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๐	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๐	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	-	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๑	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๑	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	นางสาววิไลภรณ์ แสนเฒ่า	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๒	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๒	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๓	-	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๓	ครู	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๓	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	-	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๔	ครูผู้ช่วย	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๔	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	นางสาวสุภาภรณ์ พร้อมมูล	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๖	ครูผู้ช่วย	-	๐๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๙๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
												จ่ายจากเงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
	พนักงานจ้าง												
๘๖	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๑๒๑	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๖๒-๒-๐๑๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	นายสมชาย กันวงศ์	ป.๖	๑๕๓๒-๔	ภารโรง	-	๑๕๓๒-๔	ภารโรง	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๘	นางสาวดวงจนา ชื่นสุการ	ปริญญาตรี (การศึกษาบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นายทวี คงอัน	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม												
๙๐	-	-	๐๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๙๑	-	-	๐๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๙๒	นางจิรวรรณ เลิศตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๐๔-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	พนักงานจ้าง												
๙๓	นายจวน แซ่ม้อย	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นางสาวกนกวรรณ จีเงิน	ปริญญาตรี (อนามัยชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๕	นางจินตนา เสนอบ	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	นางสาววิจิตรดา ทับคง	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช่องลม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลช่องลม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวนะนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตัวเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลช่องลม ได้จัดทำประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลช่องลม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย