



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕)

เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง



ประกาศเทศบาลตำบลเขาชัยสน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๕

.....

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายศุภบุรณ์ เหล่าทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาชัยสน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ฉะนั้น เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕) ขึ้นไว้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๗

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาชัยสน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาชัยสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเขาชัยสนให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเขาชัยสนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาชัยสน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การกำหนดเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลเขาชัยสนมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชนตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาน้ำท่วมขังภายในชุมชนเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก
- ๒) เส้นทางคมนาคมชำรุดทรุดโทรม
- ๓) ขยายเขตบริการไฟฟ้าและประปายังไม่ทั่วถึง
- ๔) เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนอันเนื่องมาจากไม่มีสัญญาณไฟจราจรบริเวณทางโค้ง ทางแยกที่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ๒) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๓) ขาดแคลนเงินทุนและสถานที่ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๑) ลิงก่อวุ่นสร้างความรำคาญให้กับประชาชนในชุมชน
- ๒) ปัญหาสุนัขจรจัด
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ไม่ได้เปิดให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยจัดระเบียบเรียบร้อยของตลาดสดเทศบาลและบริเวณใกล้เคียง
- ๕) ไฟฟ้าแสงสว่างในช่วงเทศกาลต่างๆ ไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน เช่นไม่มีกล้อง CCTV ที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- ๒) ปรับปรุงเสียงตามสาย
- ๓) ป้องกันและบรรเทาการเกิดเหตุเพลิงไหม้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ขาดแคลนพื้นที่สีเขียว และพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย
- ๒) การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) กลิ่นเหม็นจากโรงฆ่าสัตว์

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้างผนังกันน้ำ คูระบายน้ำ พร้อมทางเดินระหว่างชุมชน
- ๒) ปรับปรุงถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้สะดวกและได้มาตรฐาน
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าและประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔) เพิ่มจุดติดตั้งไฟกระพริบ กระຈกโค้งทางแยก ลูกกระนวด และทางม้าลายบริเวณหน้าโรงเรียน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านการประกอบอาชีพ
- ๒) ให้มีการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพ
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๓. ด้านสังคม

- ๑) ป้องกันการก่อตัวของสัตว์ต่างๆ
- ๒) จัดให้มีที่พักคอยสำหรับสุนัขจรจัด
- ๓) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมบริเวณตลาดน้ำ
- ๔) จัดระเบียบความเรียบร้อยบริเวณตลาดสดเทศบาล
- ๕) ติดตั้งไฟประดับตกแต่งในช่วงเทศกาลต่างๆ
- ๖) ปรับปรุงที่ทำการชุมชน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) สนับสนุนให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการช่วยป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ และจัดหาแสงสว่างให้เพียงพอในเวลากลางคืน
 - ๒) จัดให้มีเสียงตามสายเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้กับประชาชนในชุมชน
 - ๓) ติดตั้งถังดับเพลิงบริเวณสถานที่สำคัญภายในเขตเทศบาล
- ## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑) จัดให้มีพื้นที่สวนสาธารณะ เพื่อออกกำลังกายให้ประชาชนมี สุขภาพจิตที่ดีขึ้น
 - ๒) จัดให้มีถังขยะภายในชุมชน
 - ๓) ควบคุมเหตุรำคาญจากโรงฆ่าสัตว์เพื่อไม่ให้กระทบต่อประชาชนในพื้นที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแผนแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ใน

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาพ และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทะนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<u>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</u> ๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียง ๒. มีศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเพียงพอในเขตเทศบาล	<u>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</u> ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม ๓. ขาดสถานที่ออกกำลังกายในเขตเทศบาล
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> ๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการค้าขายและเกษตรกรรมและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> ๑. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ๒. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> ๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี	<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> ๑. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม ๒. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง ๑(Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ ๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้ ๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง ๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนในเขตเทศบาลมีน้อย ๒. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสาน ๓. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๕. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๖. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น	๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองเทศบาลตำบลเขาชัยสนจะดำเนินการ

ตามที่ได้กำหนดภารกิจตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไปแล้วตามข้อ ๕ นั้น เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงได้นำภารกิจดังกล่าวมากำหนดเป็นภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก เป็นหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้ เป็นหน้าที่ที่เทศบาลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงเพิ่มเติมได้จากที่ได้ระบุไว้แล้ว ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาพ และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่นๆ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจรอง เป็นหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ และลักษณะทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่และการก่อสร้างสาธารณูปการอันจะเป็นการส่งเสริมความสะอาด ความสวยงาม และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการน่าอยู่อาศัย ความสะดวกและสภาพแวดล้อมอื่นๆ

- ๑) ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๒) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีการสาธารณูปการ

๒. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การพัฒนาเมืองด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน อันจะเป็นการส่งเสริมความสวยงามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความน่าอยู่ น่าอาศัย ของเมืองและมีทรัพยากรธรรมชาติให้อย่างไม่รู้หมดสิ้น

- ๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เทศบาลกระทำสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบอาชีพ การประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ในเมืองให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็งมั่นคงดีขึ้น และขยายตัวออกไปรับการเพิ่มขึ้นของประชากรและวิถีทางธุรกิจใหม่

- ๑) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- ๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๓) เทศพาณิชย์

๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมถึงกิจกรรมที่เทศบาลถึงส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่อาศัยในเขตเมืองให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่มีคุณค่า

- ๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- ๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บ
- ๗) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การพัฒนา กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์จารีตประเพณี และวัฒนธรรมของชาติและของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

- ๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาเทศบาลให้เป็นสถาบันที่มีความมั่นคงและมีคุณค่าต่อประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนปรับปรุงและจัดระบบการบริการให้สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

- ๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาพ และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาย้ายสน

๑. วิสัยทัศน์

“ทุกชุมชนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข
ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. เป้าประสงค์

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณะ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับบริการอย่างเป็นธรรม

๒) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมคุณภาพ

๔) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๕) หน่วยงาน ส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่มีหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในได้รับการสนับสนุนในทุกด้านอย่างทั่วถึง

๖) บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ

๓. ตัวชี้วัด

๑) การศึกษาทุกระดับมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) ประชาชนได้รับความสะดวกและพึงพอใจจากการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๓) ประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ

๔) ประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสีเขียวและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๕) ประชาชนหันมาสนใจในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรงขึ้น

๖) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวทุกปี

๗) ประชาชนมีความมั่นใจและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนได้เข้ารับการศึกษาร้อยละ ๕๐

๒) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมในทุกกิจกรรม

๓) ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ

๔) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสีเขียวและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๕) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนทุกกลุ่มวันให้ความสนใจการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา

๖) ร้อยละ ๕๐ ของพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

๗) ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงาน ส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน

อย่างทั่วถึง

๘) ร้อยละ ๕๐ ของระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา

๙) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนได้รับการสนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อ การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๖ ก่อสร้างปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ

- กลยุทธ์ที่ ๗ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุม
- กลยุทธ์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงจัดหาปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และ
การพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาแหล่งน้ำ และ
เฝ้าระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๑๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นตาม
แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๑๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการให้กับประชาชนทุกระดับและ
พัฒนาทักษะกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา สถานที่นันทนาการ
- กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๑๗ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๑๘ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๑๙ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๒๐ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร

๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากการทบทวนความเปลี่ยนแปลงทางนโยบายของรัฐบาล และทิศทางในการพัฒนาประเทศ
ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ และทิศทางการพัฒนาตามความจำเป็นของพื้นที่ จากการวิเคราะห์สภาพการณ์
ที่เป็นความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของเทศบาลตำบลเขาชัยสนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
ความต่อเนื่องของการพัฒนาจากปีงบประมาณที่ผ่านมา และความจำเป็นในการพัฒนาในอนาคต ทำให้ได้
ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์การพัฒนาหลากหลายประเด็น แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสำคัญต่อการแข่งขัน
และการพัฒนา ความจำเป็นเร่งด่วน ผลประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความ
เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ระดับจังหวัด นโยบายของรัฐบาล เทศบาลตำบลเขาชัยสน จึงได้กำหนด
จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดยืนหลักของการพัฒนาประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาล เพื่อใช้เป็นเข็มมุ่งและยึด
มั่นกระทำการให้บรรลุผลด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ๖ จุดยืน ดังนี้

๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการพัฒนาลาดน้ำเขาชัยสน เพื่อยกระดับการบริการ โดย
การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสากล
ให้เป็นสถานส่งเสริมกิจกรรมด้านการแสดงของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ รวมทั้งเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ใน
พื้นที่ใกล้เคียง

๒) ยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สื่อการเรียนการสอน ให้ครบถ้วนและทันสมัย
- ส่งเสริมนักเรียน เยาวชน ประชาชน ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ด้วยการเข้าร่วมเป็น

คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ

๓) มุ่งพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งศึกษา เรียนรู้และดูงาน ทางด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเขาชัยสน

๔) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของคนในเขตเทศบาลสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

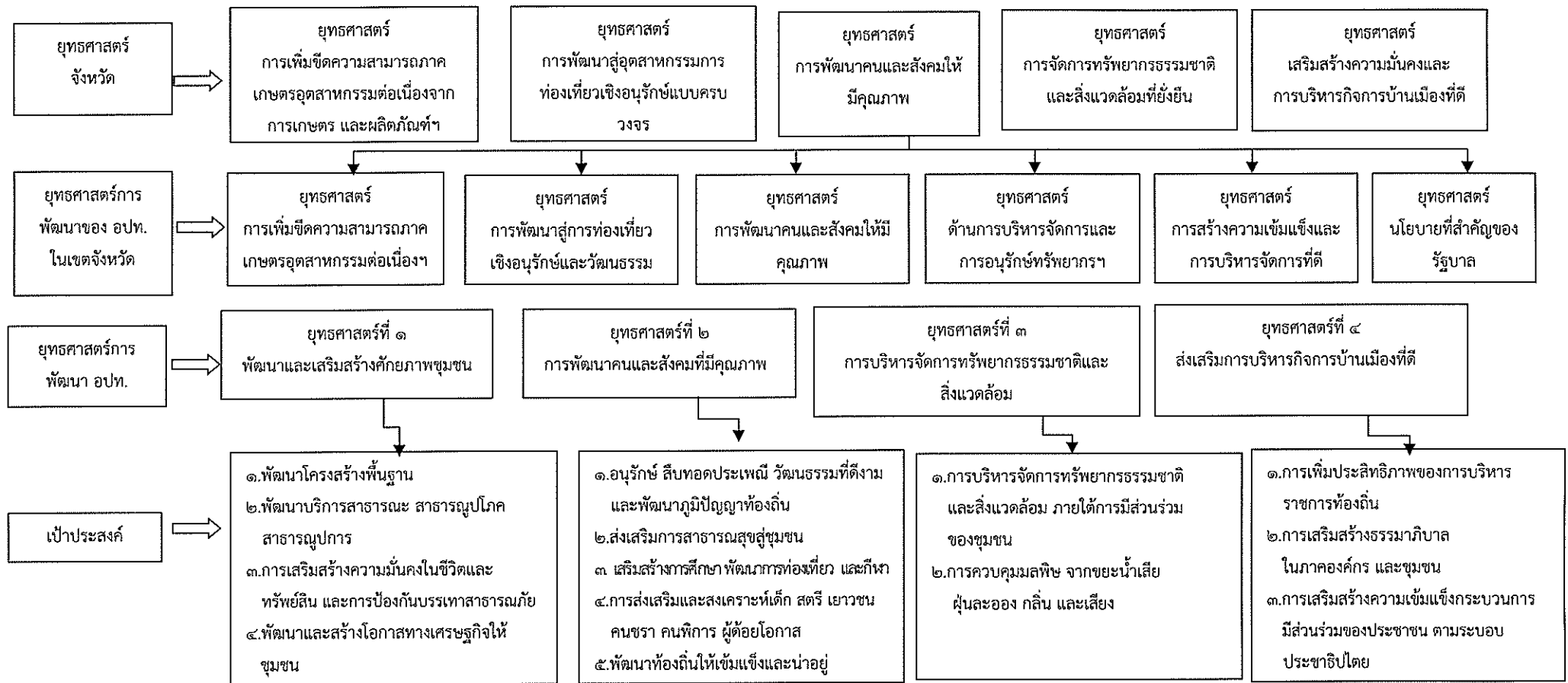
- เสริมสร้างความพร้อมของประชาชนในการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการประยุกต์ทางด้านการประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคม ด้วยการเพิ่มจุดบริการอินเทอร์เน็ต พื้นที่ WIFI Internet ให้ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาล

- พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรของเทศบาล ด้วยการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้สากล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

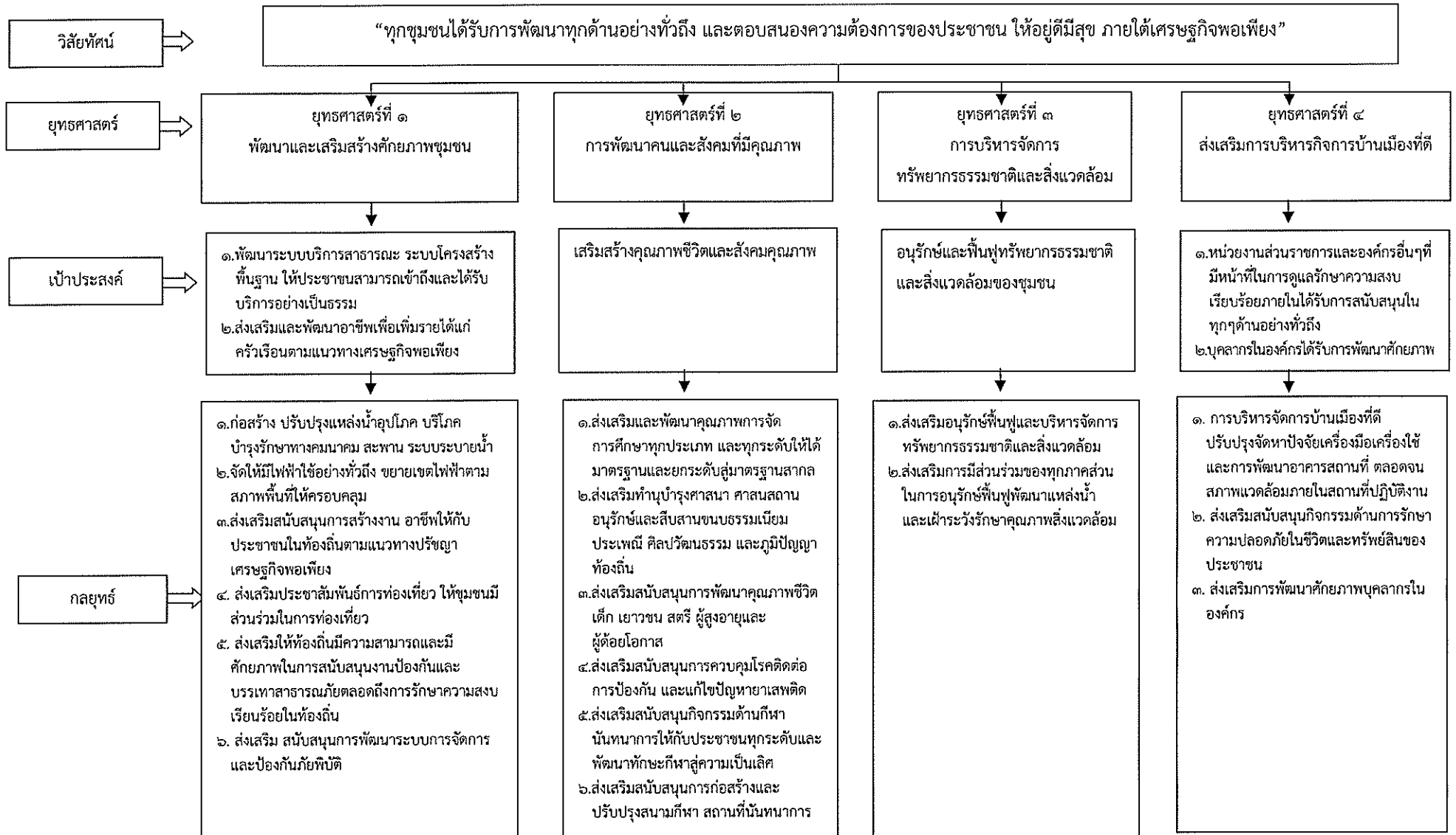
๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคนให้มีความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม ความมั่นคงในการดำรงชีพ ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนกับเทศบาลโดยการเข้าร่วมโครงการที่เทศบาลจัดขึ้น ได้แก่ กิจกรรมด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ปรากฏการณ์ชาวบ้านโดยชมรมผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชน เพื่อการเฝ้าระวังภัยคุกคามจากภายนอกทั้งด้านอาชญากรรม การก่อการร้าย ยาเสพติด และภัยคุกคามอื่น

๖) พัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน องค์กร ในการบริการประชาชน ให้มีความทันสมัย และมีความมีธรรมาภิบาลในการจัดการ

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)



ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพชุมชน	ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการรักษาความสงบภายใน แผนงานการเกษตร แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา แผนงานสาธารณสุข แผนงานบริหารงานทั่วไป แผนงานสังคมสงเคราะห์	กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขฯ	ทุกกอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ	ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศึกษา แผนงานสาธารณสุข แผนงานสังคมสงเคราะห์ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	กองการศึกษา กองสาธารณสุขฯ กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา	ทุกกอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุขฯ กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล	ทุกกอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ด้านบริหารงาน ทั่วไป	แผนงานการศึกษา แผนงานการรักษาความสงบภายใน แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานบริหารงานทั่วไป แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	กองการศึกษา สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขฯ กองช่าง กองคลัง	ทุกกอง
	ด้านการเศรษฐกิจ	แผนงานการพาณิชย์	กองคลัง กองสาธารณสุขฯ	-
	ด้านการ ดำเนินงานอื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา	ทุกกอง

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เทศบาลตำบลเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

แบบ ผ.๐๑

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๗๐		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน												
๑.๑ แผนงานรักษาความสงบภายใน	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๓๐	๑,๔๕๐,๐๐๐
๑.๒ แผนงานการเกษตร	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๕	๕๐๐,๐๐๐
๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน	-	-	-	-	๑	๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๑	๕๐๐,๐๐๐
๑.๔ แผนอุตสาหกรรมและการโยธา	-	-	๑	๔๕๑,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๔๕๑,๐๐๐
๑.๕ แผนงานสาธารณสุข	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐
๑.๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๑๐	๒,๐๐๐,๐๐๐
รวม	๑๐	๑,๗๙๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๔๑,๐๐๐	๑๐	๑,๒๙๐,๐๐๐	๙	๗๙๐,๐๐๐	๙	๗๙๐,๐๐๐	๕๕	๕,๙๐๑,๐๐๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมที่มีคุณภาพ												
๒.๑ แผนงานการศึกษา	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๔๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๔๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๑๗๒	๕๖,๑๑๔,๐๐๐
๒.๒ แผนงานสาธารณสุข	๗	๒๔๕,๐๐๐	๘	๒๕๐,๐๐๐	๙	๓๗๐,๐๐๐	๙	๓๗๐,๐๐๐	๙	๓๗๐,๐๐๐	๔๒	๑,๖๐๕,๐๐๐
๒.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑๒	๖๒๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๑๒	๖๒๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๕๗	๓,๐๓๕,๐๐๐
๒.๔ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๒๐	๓๕๐,๐๐๐
๒.๕ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๓๔๐,๐๐๐	๑๙	๒,๓๔๐,๐๐๐	๑๙	๒,๓๔๐,๐๐๐	๙๕	๑๑,๕๒๐,๐๐๐
รวม	๗๖	๑๔,๒๕๒,๘๐๐	๗๗	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๘	๑๔,๔๖๗,๘๐๐	๗๘	๑๔,๘๓๗,๘๐๐	๗๗	๑๔,๔๓๗,๘๐๐	๓๘๖	๗๒,๖๒๔,๐๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา
แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แบบ ผ.๐๑

เทศบาลตำบลเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๗๐		รวม ๕ ปี	
	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
๓) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม												
๓.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๒	๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๐	๕๐๐,๐๐๐
๓.๒ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐
๓.๓ แผนงานเคหะและชุมชน	๒	๗๖๐,๐๐๐	๒	๗๖๐,๐๐๐	๓	๑,๒๔๐,๐๐๐	๔	๓,๑๖๐,๐๐๐	๒	๗๖๐,๐๐๐	๑๓	๖,๖๘๐,๐๐๐
รวม	๔	๘๖๐,๐๐๐	๔	๘๖๐,๐๐๐	๕	๑,๓๔๐,๐๐๐	๖	๓,๒๖๐,๐๐๐	๔	๘๖๐,๐๐๐	๒๓	๗,๑๘๐,๐๐๐
๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี												
๔.๑ แผนงานการศึกษา	๑	๔๕๐,๐๐๐	-	-	๑	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๒	๕๕๐,๐๐๐
๔.๒ แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๑	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒	๖,๐๐๐,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒	๖,๐๐๐,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐,๐๐๐	๗	๒๗,๐๐๐,๐๐๐
๔.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๓	๑,๙๖๐,๐๐๐	๑๔	๑,๘๖๐,๐๐๐	๑๙	๓,๘๕๐,๐๐๐	๑๗	๑๖,๗๙๐,๐๐๐	๑๔	๑,๑๒๐,๐๐๐	๗๗	๒๕,๕๘๐,๐๐๐
๔.๔ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	๓	๑,๐๒๓,๐๐๐	๑	๓๐๐,๐๐๐	๓	๒,๒๓๓,๐๐๐	๓	๑,๖๐๐,๐๐๐	๑	๔๒๓,๐๐๐	๑๑	๕,๕๗๙,๐๐๐
รวม	๑๘	๘,๔๓๓,๐๐๐	๑๗	๘,๑๖๐,๐๐๐	๒๔	๑๑,๑๘๓,๐๐๐	๒๒	๒๔,๓๙๐,๐๐๐	๑๖	๖,๕๔๓,๐๐๐	๙๗	๕๘,๗๐๙,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๑๐๘	๒๕,๓๓๕,๘๐๐	๑๐๘	๒๔,๘๘๘,๘๐๐	๑๑๗	๒๔,๒๘๐,๘๐๐	๑๑๕	๔๓,๒๗๗,๘๐๐	๑๐๖	๒๒,๖๓๐,๘๐๐	๕๕๔	๑๔๔,๔๑๔,๐๐๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ อัตรา เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาชัยสนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาย้ายสน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑.๑ งานธุรการ	๑.๑.๑ งานธุรการ	
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	
๑.๑.๕ งานนิติการ	๑.๑.๕ งานนิติการ	
๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล	๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน	
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๓.๑ งานพัฒนาชุมชน	๑.๓.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๑.๓.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๓.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง	
๒.๑.๑ งานธุรการ	๒.๑.๑ งานธุรการ	
๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๑.๑ งานธุรการ	๓.๑.๑ งานธุรการ	
๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา	๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา	
๓.๒ ฝ่ายการโยธา	๓.๒ ฝ่ายการโยธา	
๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	
๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๑.๑ งานธุรการ	๔.๑.๑ งานธุรการ	
๔.๑.๒ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๒ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๑.๓ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข	๔.๑.๓ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข	
๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด	๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด	
๔.๑.๕ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑.๕ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม	๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม	
๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค	
๔.๒.๔ งานสัตวแพทย์	๔.๒.๔ งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๕.๑.๑ งานธุรการ	๕.๑.๑ งานธุรการ	
๕.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๕.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๕.๑.๓ งานบริหารการศึกษา	๕.๑.๓ งานบริหารการศึกษา	
๕.๑.๔ งานโรงเรียน	๕.๑.๔ งานโรงเรียน	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕.๒.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๕.๒.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ เสริมสร้าง ความมั่นคงชีวิตและ ทรัพย์สิน	เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ เสริมสร้างความมั่นคงชีวิต และทรัพย์สิน และการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และ พัฒนาและสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจให้ชุมชน	(๑) มีการส่งเสริมโครงสร้าง พื้นฐาน และบริการสาธารณะ	<u>สำนักงานปลัด/กองช่าง</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานเทศกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - คนงาน	- ก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน - กิจการอุปพร - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ใน ชุมชน - รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) มีการส่งเสริมอาชีพและการมี รายได้ให้แก่ประชาชนตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดอบรมให้ความรู้และฝึกอาชีพและ ศึกษาดูงาน - จัดกิจกรรมประกวดสินค้าชุมชน - การแสดงของเยาวชนและมหรสพ
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	<u>กองช่าง</u> - นักบริหารงานช่าง - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุขสู่ชุมชน	เพื่อพัฒนาคนให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและน่าอยู่	(๑) อนุรักษ์ สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิม และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	<u>กองการศึกษา</u> - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- จัดกิจกรรมวันปีใหม่ - จัดกิจกรรมงานประเพณีสงกรานต์ - จัดงานประเพณีลอยกระทง - จัดงานประเพณีทำบุญวันสารท
		(๒) ส่งเสริมสาธารณสุขสู่ชุมชน	<u>กองสาธารณสุข</u> - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ฝึกอบรมกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มเลี้ยง และการส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ - การให้ความรู้ การควบคุมและกำจัด แหล่งเพาะพันธุ์ แหล่งที่อยู่อาศัยของ สัตว์พาหนะนำโรคในเขต
		(๓) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา	<u>กองการศึกษา</u> - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- จัดการแข่งขันกีฬา กรีฑา ระดับอำเภอ (น้ำพุร้อนเกมส์) - จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์ จังหวัดพัทลุง
		(๔) ส่งเสริมและสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดให้มีการปาฐกถาธรรม ถวาย ภัตตาหารพระภิกษุ เลี้ยงอาหาร กลางวันผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เพื่อให้สังคมและชุมชนมี สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่	(๑) การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วม ของชุมชน	<u>กองช่าง/กองสาธารณสุข</u> - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุข - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถลด คัดแยก และนำขยะไปใช้ประโยชน์สูงสุด - ส่งเสริมกิจกรรมธนาคารขยะ โรงเรียน/ ชุมชน
		(๒) การควบคุมมลพิษ จากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง	<u>กองสาธารณสุข</u> - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ทำความสะอาดถนน ซอย ทางเท้า คูระบายน้ำในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารราชการท้องถิ่น	<u>สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง/กองการศึกษา</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักทรัพยากรบุคคล - นักสังคมสงเคราะห์ - นักวิชาการศึกษา - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-จัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรและการให้บริการแก่ประชาชน เช่น เครื่องกรองน้ำ เครื่องปรับอากาศ -การซ่อมแซมอาคารเรียน -ติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในเขตเทศบาลพร้อมใช้งาน -ก่อสร้างศาลาที่พักภายในโรงเรียนเทศบาล ฯลฯ
		(๒) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาคองค์กร และชุมชน	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ	-ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของ ทต.เขาชัยสน -จัดกลุ่มสตรีในเขตเทศบาล ตำบลเขาชัยสน เข้าร่วมวันสตรีสากลจังหวัดพัทลุง -อุดหนุนการจัดกิจกรรม สอน.เหล่ากาชาดจังหวัดพัทลุง

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
		(๓) การเสริมสร้างความเข้มแข็ง กระบวนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนตามระบอบ ประชาธิปไตย	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ	-จัดเวทีประชาคมในเขต เทศบาล -จัดกิจกรรมเพื่อให้การบริการ แก่ชุมชนในเขตเทศบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาชัยสน จากเดิมกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ๑๔๘ อัตรากำลังที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ
- คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้เปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. เปลี่ยนตำแหน่ง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- หัวหน้าฝ่าย...(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)เป็นตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน

- เดิมอัตรากำลังของฝ่ายบริหารงานคลัง สังกัด กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	เปลี่ยนตำแหน่ง เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	ตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	ตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	จำนวน ๑ อัตรากำลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
-------------------------------------	----------------------	--------------------

สรุปอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ประกอบด้วย

➤ นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
➤ สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๒๙	อัตรากำลัง
➤ กองคลัง	จำนวน	๑๐	อัตรากำลัง
➤ กองช่าง	จำนวน	๒๒	อัตรากำลัง
➤ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑๘	อัตรากำลัง
➤ กองการศึกษา	จำนวน	๖๖	อัตรากำลัง
➤ หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น		<u>๑๔๘</u>	อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนจากฝ่ายเป็นกลุ่มงาน
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๐๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๖๐	๑๘,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๘๐	(๓๑,๘๘๐)
๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	ว่างเต็ม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๘๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๒๐,๓๒๐)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๑๐	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๒๘,๔๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๒	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๔	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง.	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	(๑๒,๔๗๐)
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๑๓,๒๔๐	๒๒๑,๘๘๐	(๑๖,๔๒๐)
๑๘	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๑๓,๒๔๐	๒๒๑,๘๘๐	(๑๖,๔๒๐)
๑๙	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๙๐)
๒๐	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๑,๖๒๐)
๒๑	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงาน		๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองคลัง																		
๒๘	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๒๙	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	ช.พ.	๑	-	๔๕๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๐,๖๘๐	๔๗๓,๗๖๐	๔๘๖,๘๔๐	(๓๕,๗๗๐)
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๙,๐๑๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการคลัง	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	(๑๑,๘๗๐)
๓๖	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	(๑๑,๓๒๐)
๓๗	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
๓๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔,๘๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๕๐	๕๐,๔๒๐	๕๑,๕๖๐	๕๓,๒๑๐	(๓๗,๔๑๐)
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๔๒	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๑	๑	๓๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙,๘๘๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๕๐)
๔๕	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๕๙,๔๔๐	(๑๓,๒๘๐)
๔๖	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๑๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๕,๔๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๗	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๐	คนงาน	-	๑๐	๑๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุข																		
๕๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๕๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๘๐,๑๒๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๓,๘๘๐)
๕๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๖	คนงานประจำรถยนต์	-	๑	๑	๑๗,๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	(๑๙,๘๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๗	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๘	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๙	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	(๑๐,๓๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๒	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																		
๖๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	(๒๘,๓๓๐)
๖๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๔,๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๐,๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๖๙	นักสันทนการ	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕,๕,๒๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๗,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา (ต่อ)									-									
	ลูกจ้างประจำ									-									
๗๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๕๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	(๑๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๒	ผ.น.ก.วิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๑๓,๒๔๐	๒๒๑,๘๘๐	(๑๖,๔๒๐)
๗๓	ผ.น.ก.วิชาการศึกษา	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๗๔	ผ.ช.จ.พ.ธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	โรงเรียนเทศบาลเขาย้อยสน																		
๗๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๗	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๘	ครู	-	๒๘	๒๗	-	-	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๙	ผ.ช.จ.พ.การเงินและบัญชี (๔๙๐) (กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๐	๒๖๐	๒๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๘๐	๖,๖๔๐	ส่วนเกินงบประมาณ
๘๐	ผ.ช.จ.พ.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	ผ.ช.จ.พ.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๓	ภารโรง	-	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาย้อยสน																		
๘๔	ครู	-	๑๑	๑๐	-	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๖,๐๖๐)	-	๑	๑	๗๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๐๐๐	๓,๑๒๐	๓,๒๔๐	๗๕,๗๒๐	๗๘,๘๔๐	๘๒,๐๘๐	ส่วนเกินงบประมาณ
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๗๗๐)	-	๑	๑	๓๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๑,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๓๖,๑๒๐	๓๗,๖๘๐	ส่วนเกินงบประมาณ
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๐๐๐)	-	๑	๑	๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๒,๕๒๐	๒,๖๔๐	๒,๗๖๐	ส่วนเกินงบประมาณ
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๗๗๐)	-	๑	๑	๓๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๑,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๓๖,๑๒๐	๓๗,๖๘๐	ส่วนเกินงบประมาณ
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๗๗๐)	-	๑	๑	๓๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๑,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๓๖,๑๒๐	๓๗,๖๘๐	ส่วนเกินงบประมาณ
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๙๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๑๑,๖๘๐	(๒๓,๐๘๐)
(๕)	รวม	-	๑๔๔	๑๒๑	๒๐,๕๗๘,๗๒๐	๖๑๘,๐๐๐	๑๔๐	๑๔๔	๑๔๔	-	-	-	๕๕๕,๒๒๐	๖๔๖,๑๐๐	๖๔๘,๐๒๐	๑๙,๖๔๔,๑๘๐	๒๒,๓๘๘,๒๘๐	๒๒,๕๕๖,๐๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%															๒,๙๔๖,๖๒๗	๓,๓๕๘,๒๓๖	๓,๓๘๓,๔๐๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๒,๕๕๐,๘๐๗	๒๕,๗๔๖,๕๑๖	๒๕,๙๓๙,๔๒๓	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๓๘๔	๒๙,๗๒๒	๒๘,๕๕๖	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๘๕,๕๐๐,๐๐๐)

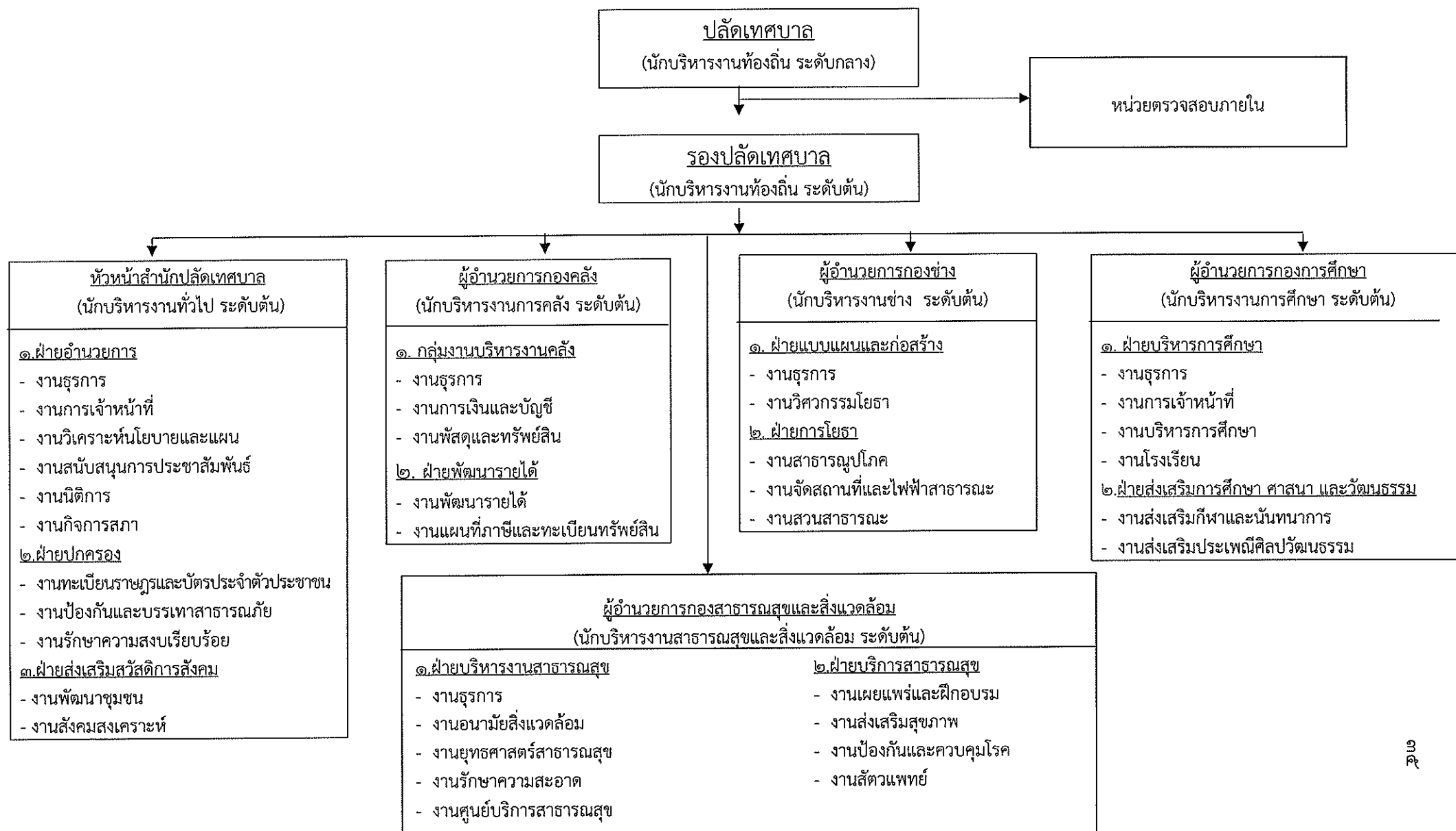
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๘๖,๖๒๕,๐๐๐ บาท = (๘๖,๕๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๘๖,๕๐๐,๐๐๐ = ๘๖,๖๒๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๙๐,๙๕๖,๒๕๐ บาท = (๘๖,๖๒๕,๐๐๐ X ๕%) + ๘๖,๖๒๕,๐๐๐ = ๙๐,๙๕๖,๒๕๐)

- ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๙๕,๕๐๔,๐๖๒.๕๐ บาท = (๙๐,๙๕๖,๒๕๐ X ๕%) + ๙๐,๙๕๖,๒๕๐ = ๙๕,๕๐๔,๐๖๒.๕๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาชัยสน



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื่นอื่นๆ	
๑	น.ส.สุพรรณิ มาสวัสดิ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางเครือวัลย์ มรุตินท์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓	นายจันทน์ ยศชู	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สํานักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	นางสุจิตรา ราชวน	ร.บ.(ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐
๕	นางสาวเฉลิมศรี เต็มยอด	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป(แขนงวิชาการบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๖	-	-	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๗	น.ส.สุภาวดี อินทรภักดี	บธ.ม.(การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	น.ส.กนกวรรณ พิชรเลขกุล	ร.ม.รัฐศาสตร์	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๙	นางสุรัสสวดี ธรฤทธิ	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๐	นายเกษมศักดิ์ สงคอม	นบ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๑	นางทิววรรณ สารวงศ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๑๒	นายชัยยุทธ์ ภู่งภข	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๑๓	นางมยุรา สวัสดิ์	ปวส.(การเลขานุการ)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
๑๔	นายอาทิตย์ นิมละมุล	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	จพง.เทศกิจ	ปง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	จพง.เทศกิจ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (๑๒,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๕	นายวีระศักดิ์ อ่อนทอง	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นายสมหวัง สุวรรณภาท	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๔๗,๐๔๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๔๐
๑๘	นายนิคม ทองขุนดำ	วศ.บ.(วิศวกรรมไฟฟ้า)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๐๔๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๔๐
๑๙	นางสาวณวิญานัน เชื้อจ้อย	ปวส.(การเลขานุการ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๒๐	นางสาวอรรณพ ช่วยจำนงค์	บข.บ.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๙,๔๔๐ (๑๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๔๔๐
๒๑	นางสาวณปภัช ชัยศรีรัตนกุล	ศศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๒	นายปรีชา สุวรรณชาติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๓	นายอดิศักดิ์ ศรีสะอาด	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๔	นายพันธุ์ เกื้อคลัง	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นางจำรัส สงปี	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	น.ส.วนิชยา ชุมชาติ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.จันทร์เพ็ญ ทรายู	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	น.ส.รัตนาว น่วมอยู่	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	น.ส.อรชร สุนทรสุวาทกุล	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นๆ	
๓๒	นางสุวณี แก้วรัตน์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๓	-	-	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	-	-	-	-	(เปลี่ยนเป็นกลุ่มงาน)
๓๔	นางจำเนียร แก่นวงศา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๓๕	นางศรีญา นุ่มจันทร์	ร.ป.บ. (การจัดการการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๖	นางโสภา วิจิตรพันธ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓๗	-	-	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	จพง.การคลัง	ปง./ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	จพง.การคลัง	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๘	-	-	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางศิริภักดิ์ ทำสอน	ปวท.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๔๔๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๔๐	นางสาวชฎาภรณ์ เกศมิ	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๕,๘๔๐ (๑๓,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๕,๘๔๐
๔๑	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	นายสุเทพ นະนุຍ	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔๓	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๔	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๕	นายพนพล ช่วยพิชัย	ปวส.(ช่างโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพืชมอื่นๆ	
๔๖	นายสุกชัย ทิพย์ทอง	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อศ.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อศ.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๔๗	นายเอกชัย นิลสุวรรณ	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพ.ง.ธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพ.ง.ธุรการ	ชง.	๑๘๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๕๐
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุพัฒน์ จันทร์โชติ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๔๙	น.ส.เอราวดี พงศ์มานุรักษ์	สท.บ. (สถาปัตยกรรม)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๙,๔๕๐ (๑๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๔๕๐
๕๐	นายวัชรกร จันทร์หนู	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๑	นางนภาพร นวลเกลี้ยง	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายสารี เสนาทิพย์	ปวท.(เลขานุการ)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นางสาวกนกวรรณ แซ่หลี่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายสมศักดิ์ เลียนกิตวา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายสมชัย เกื้อคลัง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายสมชาย แซ่ลิ้ง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๘	นางสาวช่อผกา จรงค์หนู	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๙	นางศิริพร คำคง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	นายกำพล มณีสว่าง	ปวส.(ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	นายนิสรี เพ็งโอ	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายไพศาล พรหมมาก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นางสาวสุชาดา อ่อนทอง	บ.บ. (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นๆ	
๖๔	นางณัฏฐณิชา ปลอดเอี่ยม	สบ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๖๕	นางปิยะวรรณ เกษรสวัสดิ์	สบ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๖๖	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๖๗	นางรัตติกานต์ เหล่าทอง	วท.บ(วิทยาศาสตร์การแพทย์)	๓๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖๘	-	-	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๔๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๖๙	นายสมพงษ์ หนูชู	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเกศศรินทร์ เรืองศรี	วท.บ (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๑	-	-	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๗๒	นางศศิธร ณ พัทลุง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๗๓	นายวิระยุทธ ช่วยชูโชติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๗๔	นายยุทธ จงแจ่มใส	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๕	นายณพพล ศรีวิลัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	นายประภาส จันทร์แก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๗	นางสาวพาริณ มุขประดับ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๘	นายสมภพ สุดเอี่ยม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
๗๙	นางสาวภาสรี ทองแดง	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๐	น.ส.รัตติยากร คงศรี	ศศ.บ (ภาษาจีน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๑	นายนิพนธ์ สุวรรณภาส	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๒	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๘๓	นางสาววรรณข นวกุลจิตมัน	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๘๔	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๘๕	น.ส.ทัศนวิวรรณ มาเอียด	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘๖	นายสุรเชษฐ์ เจริญ	นช.บ.(การโฆษณา)	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘๗	-	-	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๘๘	-	-	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๘๙	ลูกจ้างประจำ นางกาญจนา ทิพย์ทอง	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวรมิตา ศิริรักษ์	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๙๗,๐๔๐ (๑๖,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๗,๐๔๐
๙๑	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๙๒	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๓	นางสาวอัมย์ชนก ไชยมนตรี	บธ.บ.(การประกอบการและการจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๔	โรงเรียนเทศบาลเขาชัยสน นางกุลระวีศ ศรีสุวรรณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	
๙๕	-	-	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๖	นางสาวสุดารัตน์ สารณะ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๗	นางสาวนพวรรณ พันธุรัตน์	ค.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๔	ครู	คศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๘	น.ส.รณิษฐา งามช่วย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๕	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๙	น.ส.ภัทราพร สุขหงษ์ทอง	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๖	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิยะดา ทองขุนคำ	กศ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๗	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๑	นางเยาวลักษณ์ เลี่ยมหาญ	สส.บ.(ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๒	น.ส.ธัญญา กลีคุณ	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๙	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๙	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๓	นางสุชาดา เรืองสม	กศ.บ.(จิตวิทยาการแนะแนว)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๐	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๔	นายยงยุทธ ชุมช่วย	ค.บ.(ดนตรีศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๕	นางนันทิณี พิกหมิต	ค.บ.(ศิลปศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๖	นางสาวทิพวรรณ สงเกต	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๗	นางสาวนารี ทองขุนคำ	ค.ม.(นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
๑๐๘	นางสาวณิชนัน ขุนชิต	ค.ม.การบริหารการศึกษา	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๙	นายจรัตน์ จอมแก้ว	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๑๐	นางสาวทัศนีย์ แทนขาว	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๑๑	นางอุไรย์ เพ็งแก้ว	กศ.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	คศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	คศ.๔	-	-	-	
๑๑๒	นางทิพย์สุคนธ์ พรหมนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๓	นางพิมพ์ชนก ปลอดสวัสดิ์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๐	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๔	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑๕	นางสมใจ แก้วทวี	ศษ.บ.(การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๖	นางสาวสุจิน กัมตัน	ค.บ.(การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๑๗	นายสุรศักดิ์ ทองสีคำ	วท.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๘	นางสาวปิ่นทิศา คงนาลิก	กศ.บ.(การสอนศิลป์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๙	นางปวันรัตน์ ชูแก้ว	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๐	นายจินดา หนูชู	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๑	นายยอดรัก ชูแก้ว	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๒	นางสาวเมษา ศรีนรินทร์	ศษ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๓	นายสุวิทย์ อัญญะบุตร	วท.ม.(การจัดการเทคโนโลยีเกษตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒๔	นางรัชณี สังข์เอียด	ปวส.(การบัญชี)	๑๗๕๔-๕	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๑๗๕๔-๕	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	
๑๒๕	นางสาวจุฬามาต สวัสดิ์รักษา	วท.บ.(ชีววิทยา)	๒๔๗๖-๕	ผช.จพง.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๒๔๗๖-๕	ผช.จพง.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	
๑๒๖	-	-	๓๐๐๒-๕	ผช.จพง.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๓๐๐๒-๕	ผช.จพง.ธุรการ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒๗	นางสาวรัตนนา ภักดี	ปวช.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๘	-	-	๑๘๗๗-๔	ภารโรง	-	๑๘๗๗-๔	ภารโรง	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒๙	นายชวลิต สิทธิมาก	ม.๓	๑๘๗๘-๔	ภารโรง	-	๑๘๗๘-๔	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๓๐	ศพด.เทศบาลตำบลเขาชัยสน	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓๑	นางสุภา ทองประทีป	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๒	นางสุดใจ ฤทธิ์ชู	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๓	นางสาวอุไรย์ อรุณพันธ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๔	นางเสริมศรี จันทมาต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๐	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๕	นางพิไลรัตน์ พันตะรักษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๑	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๖	นางพนิดา ชูกาล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๗	นางอารณณ์ มณีแนม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๓	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพื้มอื่นๆ	
๑๓๘	นางสุกัญญา แก้วหนูนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๙	นายปิยวุฒิ เมืองตัง	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๔๐	นางสาวสุรัชต์ จินตาศรัย	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุจิรา หวีตา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๑๔๒	นางสาวนิภาภรณ์ ยังกัย	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔๕	นางจุติญา ปราบปัญจะ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๕๖	นายจรัญ ทองประดับ	วท.บ (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๗	นางสาวอรุณ ช้วยชู	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๘	นางสุกัญญา ชุมคช	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเขาชัยสน เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเขาชัยสน รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลจากทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลตำบลเขาชัยสนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลตำบลเขาชัยสนที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าในความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง โดยแบ่งการพัฒนาย่อยออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

❖ การพัฒนาผู้บริหาร เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ตามแนวทาง อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- การศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร และหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- การเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานของรัฐและเอกชน
- การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

❖ การพัฒนาสายงานปฏิบัติ เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของสายงานปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- การเพิ่มทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
- การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อ รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

คุณธรรมและจริยธรรม

รู้รักสามัคคี มีวินัย เต็มใจบริการ ทำงานอย่างโปร่งใส