



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

เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง



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

.....

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมบูรณ์ 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 ๓) 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	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๘

.....

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

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของ เทศบาลตำบลเขาชัยสนให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งพนักงานเทศบาล 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.๒๕๔๒ 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 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป 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) ลิงก่อวินาศกรรมสร้างความรำคาญให้กับประชาชนในชุมชน
- ๒) ปัญหาสุนัขจรจัด
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ไม่ได้เปิดให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยจัดระเบียบเรียบร้อยของตลาดสดเทศบาลและบริเวณใกล้เคียง
- ๕) ไฟฟ้าแสงสว่างในช่วงเทศกาลต่างๆ ไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑) ไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน เช่นไม่มีกล้อง CCTV ที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่

- ๒) ปรับปรุงเสียงตามสาย
- ๓) ป้องกันและบรรเทาการเกิดเหตุเพลิงไหม้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้างพนังกั้นน้ำ 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 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาชัยสน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาชัยสน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขาชัยสน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแผนแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา 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) สนับสนุนสภาพเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (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 (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. สถานะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น	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. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
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 ของเมืองและมีทรัพยากรธรรมชาติให้อย่างไม่หมดสิ้น

- ๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เทศบาลกระทำสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบอาชีพ การประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ในเมืองให้ดำเนินไป ด้วยความเข้มแข็งมั่นคงดีขึ้น 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 การพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาเทศบาลให้เป็น สถาบันที่มีความมั่นคงและมีคุณค่าต่อประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนปรับปรุงและจัดระบบการบริการให้สามารถ อำนาจการบริการให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

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

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

๑. วิสัยทัศน์

“ทุกชุมชนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ภายใต้อิทธิพลของเศรษฐกิจพอเพียง”

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) ประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๕) ประชาชนหันมาสนใจในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรงขึ้น

๖) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวทุกปี

๗) ประชาชนมีความมั่นใจและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนได้เข้ารับการศึกษอย่างทั่วถึง

๒) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมในทุกกิจกรรม

๓) ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ

๔) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

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 ของประชาชนได้รับการสนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

๕. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและ

ผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อ การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาเสพติด
 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
 ฝักระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

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
 ที่มีความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 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 ด้วยการพัฒนาตลาดน้ำเขาชัยสน 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 การพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเขาชัยสน

๔) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของคนในเขตเทศบาลสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

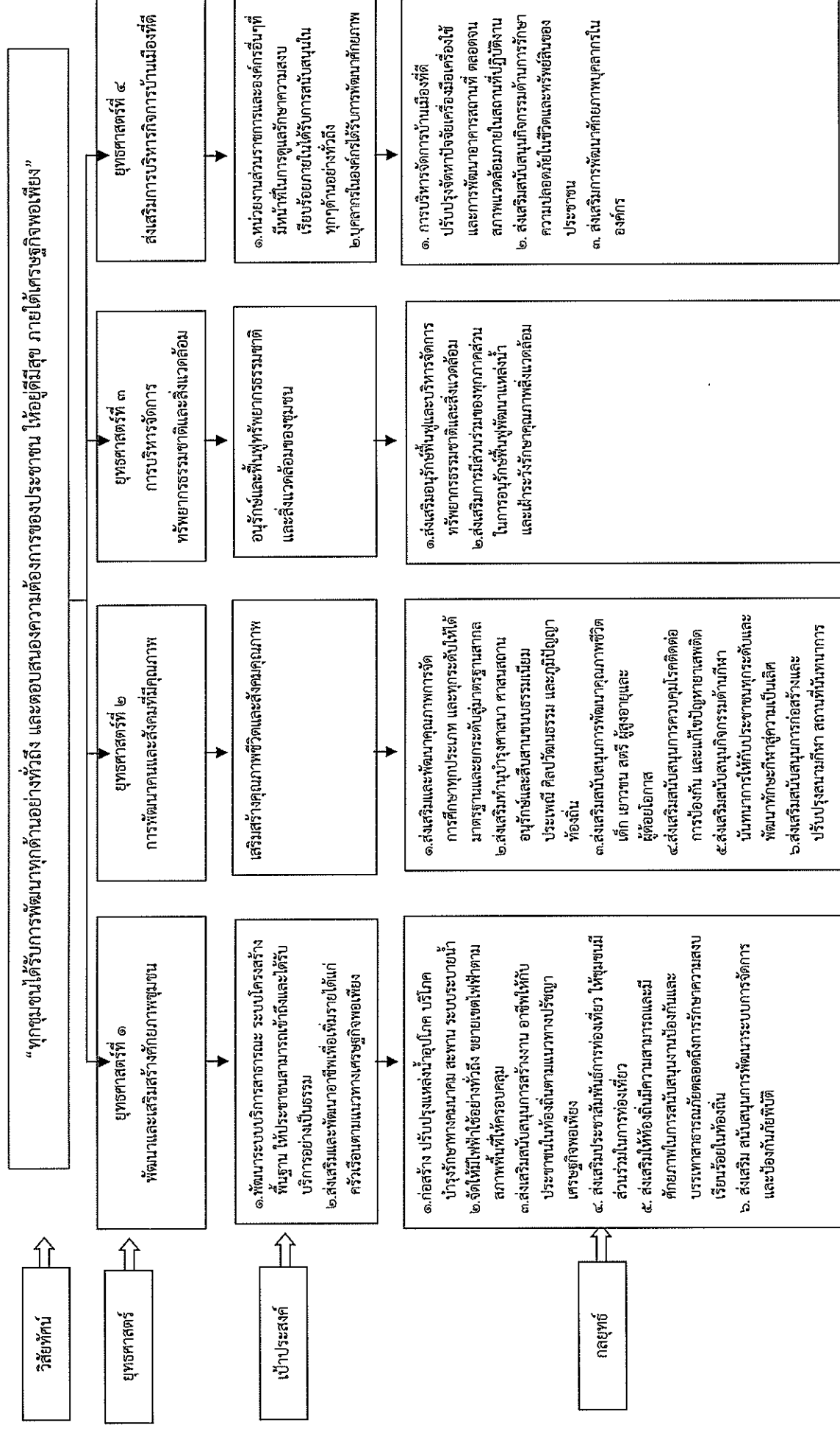
- เสริมสร้างความพร้อมของประชาชนในการตื่นตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการประยุกต์ทางด้านการประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคม ด้วยการเพิ่มจุดบริการอินเตอร์เน็ต พื้นที่ WIFI Internet ให้ครอบคลุม พื้นที่ในเขตเทศบาล

- พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรของเทศบาล ด้วยการ พัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้สากล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคนให้มีความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม ความมั่นคงใน การดำรงชีพ ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนกับเทศบาลโดยการเข้าร่วมโครงการที่ เทศบาลจัดขึ้น ได้แก่ กิจกรรมด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้านโดยชมรม ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชน เพื่อการเฝ้าระวังภัยคุกคามจากภายนอกทั้งด้านอาชญากรรม การก่อการร้าย ยาเสพติด และภัยคุกคามอื่น

๖) พัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน องค์กร ในการบริการประชาชน ให้มีความทันสมัย และ ความมีธรรมาภิบาลในการจัดการ

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	ทุกกอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ด้านบริหารงาน ทั่วไป	แผนงานการศึกษา แผนงานการรักษาความสงบภายใน แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานบริหารงานทั่วไป แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	กองการศึกษา สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขฯ กองช่าง กองคลัง	ทุกกอง
	ด้านการเศรษฐกิจ	แผนงานการพาณิชย์	กองคลัง กองสาธารณสุขฯ	-
	ด้านการดำเนินงาน อื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง กองสาธารณสุขฯ

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แบบ ผ.๐๑

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลเขาย้ายสน อำเภอเขาย้ายสน จังหวัดพัทลุง

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๓) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม												
๓.๑ แผนงานทะเลและชุมชน	๑	๖๖๐,๐๐๐	๑	๖๖๐,๐๐๐	๓	๑,๗๖๐,๐๐๐	๑๐	๖,๕๑๐,๐๐๐	๒	๗๖๐,๐๐๐	๑๗	๑๐,๓๕๐,๐๐๐
๓.๒ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๐	๐	๐	๐	๑	๘๐,๐๐๐	๑	๘๐,๐๐๐	๑	๘๐,๐๐๐	๓	๒๔๐,๐๐๐
รวม	๑	๖๖๐,๐๐๐	๑	๖๖๐,๐๐๐	๔	๑,๘๔๐,๐๐๐	๑๑	๖,๕๙๐,๐๐๐	๓	๘๔๐,๐๐๐	๒๐	๑๐,๕๙๐,๐๐๐
๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี												
๔.๑ แผนงานการศึกษา	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๕	๓,๔๐๐,๐๐๐	๒	๒๘๐,๐๐๐	๑	๒๐๐,๐๐๐	๑๐	๔,๐๘๐,๐๐๐
๔.๒ แผนงานทะเลและชุมชน	๐	๐	๒	๕๐๐,๐๐๐	๖	๕,๒๗๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๘	๕,๗๗๐,๐๐๐
๔.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๕	๙๒๕,๐๐๐	๑๕	๙๒๕,๐๐๐	๑๗	๑,๕๔๐,๐๐๐	๑๗	๑๖,๐๔๐,๐๐๐	๑๖	๑,๐๔๐,๐๐๐	๘๐	๒๐,๔๗๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๑,๐๒๕,๐๐๐	๑๘	๑,๕๒๕,๐๐๐	๒๘	๑๐,๒๑๐,๐๐๐	๑๙	๑๖,๓๒๐,๐๐๐	๑๗	๑,๒๔๐,๐๐๐	๙๔	๓๐,๓๒๐,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๖๗	๑๑,๗๔๒,๐๐๐	๗๔	๑๒,๔๕๑,๐๐๐	๑๒๔	๑๒,๙๗๙,๐๐๐	๙๘	๑๓,๔๐๖,๐๐๐	๘๔	๒,๒๑๓,๐๐๐	๑๔๗	๓๑,๓๔๘,๐๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แบบ ผ.๑๑

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลเขาค้อ อำเภอเขาค้อ จังหวัดพิจิตร

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		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 แผนงานเกษตรและชุมชน	๒	๒๕๐,๐๐๐	๒	๒๕๐,๐๐๐	๑๓	๔๔,๘๘๖,๐๐๐	๕	๘๘,๒๕๐,๐๐๐	๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๔	๑๓๘,๘๘๖,๐๐๐
๑.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน	๕	๑๙๐,๐๐๐	๕	๑๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๒๘	๑,๒๕๐,๐๐๐
๑.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๑๐	๒,๐๐๐,๐๐๐
๑.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๕	๕๐๐,๐๐๐
รวม	๑๐	๙๔๐,๐๐๐	๑๐	๙๔๐,๐๐๐	๒๒	๕๐,๖๗๖,๐๐๐	๑๔	๘๘,๐๔๐,๐๐๐	๑๑	๑,๐๔๐,๐๐๐	๖๗	๑๔๒,๖๓๖,๐๐๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ												
๒.๑ แผนงานการศึกษา	๘	๑,๖๕๕,๐๐๐	๘	๑,๖๕๕,๐๐๐	๑๐	๑๒,๖๙๐,๐๐๐	๑๐	๑๓,๖๙๐,๐๐๐	๑๐	๑๓,๖๙๐,๐๐๐	๔๖	๔๓,๓๔๐,๐๐๐
๒.๒ แผนงานสาธารณสุข	๓	๕๕,๐๐๐	๔	๑๕๕,๐๐๐	๒๒	๔๔๒,๐๐๐	๗	๓๐๒,๐๐๐	๖	๒๘๒,๐๐๐	๔๒	๑,๒๓๖,๐๐๐
๒.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑๐	๕,๗๗๑,๐๐๐	๑๒	๕,๖๓๕,๐๐๐	๑๖	๕,๖๙๕,๐๐๐	๑๖	๕,๖๙๕,๐๐๐	๑๖	๕,๖๙๕,๐๐๐	๗๐	๒๘,๔๙๑,๐๐๐
๒.๔ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๔	๑๖๖,๐๐๐	๕	๑๗๑,๐๐๐	๕	๑๗๑,๐๐๐	๕	๑๗๑,๐๐๐	๕	๑๗๑,๐๐๐	๒๔	๘๕๐,๐๐๐
๒.๕ แผนงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑๕	๑,๔๗๐,๐๐๐	๑๖	๑,๗๑๐,๐๐๐	๑๗	๔๘,๒๕๕,๐๐๐	๑๖	๒,๒๕๕,๐๐๐	๑๖	๒,๒๕๕,๐๐๐	๘๐	๕๕,๙๔๕,๐๐๐
รวม	๔๐	๙,๑๑๗,๐๐๐	๔๕	๙,๓๒๖,๐๐๐	๗๐	๖๗,๒๕๓,๐๐๐	๕๔	๒๒,๑๑๓,๐๐๐	๕๓	๒๒,๐๙๓,๐๐๐	๒๖๒	๑๒๙,๙๐๒,๐๐๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาค้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาค้อ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ อัตรา หากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปริมาณงานที่มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ 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 งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและ งบประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล 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 งานพยาธิวิทยา 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 งานสัตว์แพทย์ 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 โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

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	
๑.๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	๑.๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน	
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	
๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
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 งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	
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 งานสัตว์แพทย์	๔.๒.๔ งานสัตว์แพทย์	
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 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕.๒.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๕.๒.๒ งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	
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 - กิจการอปพร - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ใน ชุมชน - รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) มีการส่งเสริมอาชีพและการมี รายได้ให้แก่ประชาชนตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดอบรมให้ความรู้และฝึกอาชีพและ ศึกษาดูงาน - จัดกิจกรรมประกวดสินค้าชุมชน - การแสดงของเยาวชนและมหรสพ
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	<u>กองช่าง</u> - นักบริหารงานช่าง - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนามนุษย์และสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุขสู่ชุมชน	เพื่อพัฒนาคนให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและน่าอยู่	(๑) อนุรักษ์ สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- จัดกิจกรรมวันปีใหม่ - จัดกิจกรรมงานประเพณีสงกรานต์ - จัดงานประเพณีลอยกระทง - จัดงานประเพณีทำบุญวันสารท
		(๒) ส่งเสริมสาธารณสุขสู่ชุมชน	กองสาธารณสุขฯ - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ฝึกอบรมกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มเสี่ยง และการส่งเสริมสุขภาพฯ - การให้ความรู้ การควบคุมและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์พาหนะนำโรคในเขต
		(๓) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา	กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- จัดการแข่งขันกีฬา กีฬา ระดับอำเภอ (น้ำพุร้อนเกมส์) - จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ จังหวัดพิจิตร
		(๔) ส่งเสริมและส่งเสริมสุขภาพ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดให้มีการปาฐกถาธรรม ถวายภัตตาหารพระภิกษุ เสี่ยงอาหารกลางวันผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้สังคมและชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่	(๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน	กองช่าง/กองสาธารณสุขฯ - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถลด คัดแยก และนำขยะไปใช้ประโยชน์สูงสุด - ส่งเสริมกิจกรรมธนาคารขยะ โรงเรียน/ชุมชน
		(๒) การควบคุมมลพิษ จากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง	กองสาธารณสุขฯ - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ทำความสะอาดถนน ขยายทางเท้า คูระบายน้ำในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารราชการท้องถิ่น	สำนักงานปลัดเทศบาล/กองช่าง/กองการศึกษา - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นักสังคมสงเคราะห์ - นักวิชาการศึกษา - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- จัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรและการให้บริการแก่ประชาชน เช่น เครื่องกรองน้ำ เครื่องปรับอากาศ - การซ่อมแซมอาคารเรียน - ติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในเขตเทศบาลพร้อมใช้งาน - ก่อสร้างศาลาที่พักภายในโรงเรียนเทศบาล ฯลฯ
		(๒) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาคองค์กร และชุมชน	สำนักงานปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ	- ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบล - เข้ายื่น - จัดกลุ่มสตรีในเขตเทศบาลตำบลเขาย้อยสน เข้ายื่นสตรีสภาจังหวัดพัทลุง - อดทนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจังหวัดพัทลุง

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (๓) การเสริมสร้างความ เข้มแข็งกระบวนการมีส่วนร่วม ของประชาชนตาม ระบอบประชาธิปไตย	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่งานธุรการ	งาน/กิจกรรม/โครงการ - จัดเวทีประชาคมในเขต เทศบาล - จัดกิจกรรมเพื่อให้การ บริการแก่ชุมชนในเขต เทศบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาชัยสน จากเดิมกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ๑๔๗ อัตรา ที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ
- เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) และเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลเขาชัยสน ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๖ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานเทศบาล

นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองช่าง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาล

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาล

เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.

จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานเทศบาล

นักสันทนการ ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น และเป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี จึงเห็นควรยุบตำแหน่ง ดังนี้

- กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ

จำนวน ๑ อัตรา

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

➤ นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา
➤ สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๒๘	อัตรา
➤ กองคลัง	จำนวน	๑๐	อัตรา
➤ กองช่าง	จำนวน	๒๒	อัตรา
➤ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑๘	อัตรา
➤ กองการศึกษา	จำนวน	๖๖	อัตรา
➤ หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น		<u>๑๔๗</u>	อัตรา

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองช่าง								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองการศึกษา								
นักสันนนาการ ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-	๒	๒	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๑	๑	๘	๘	-	+๗		

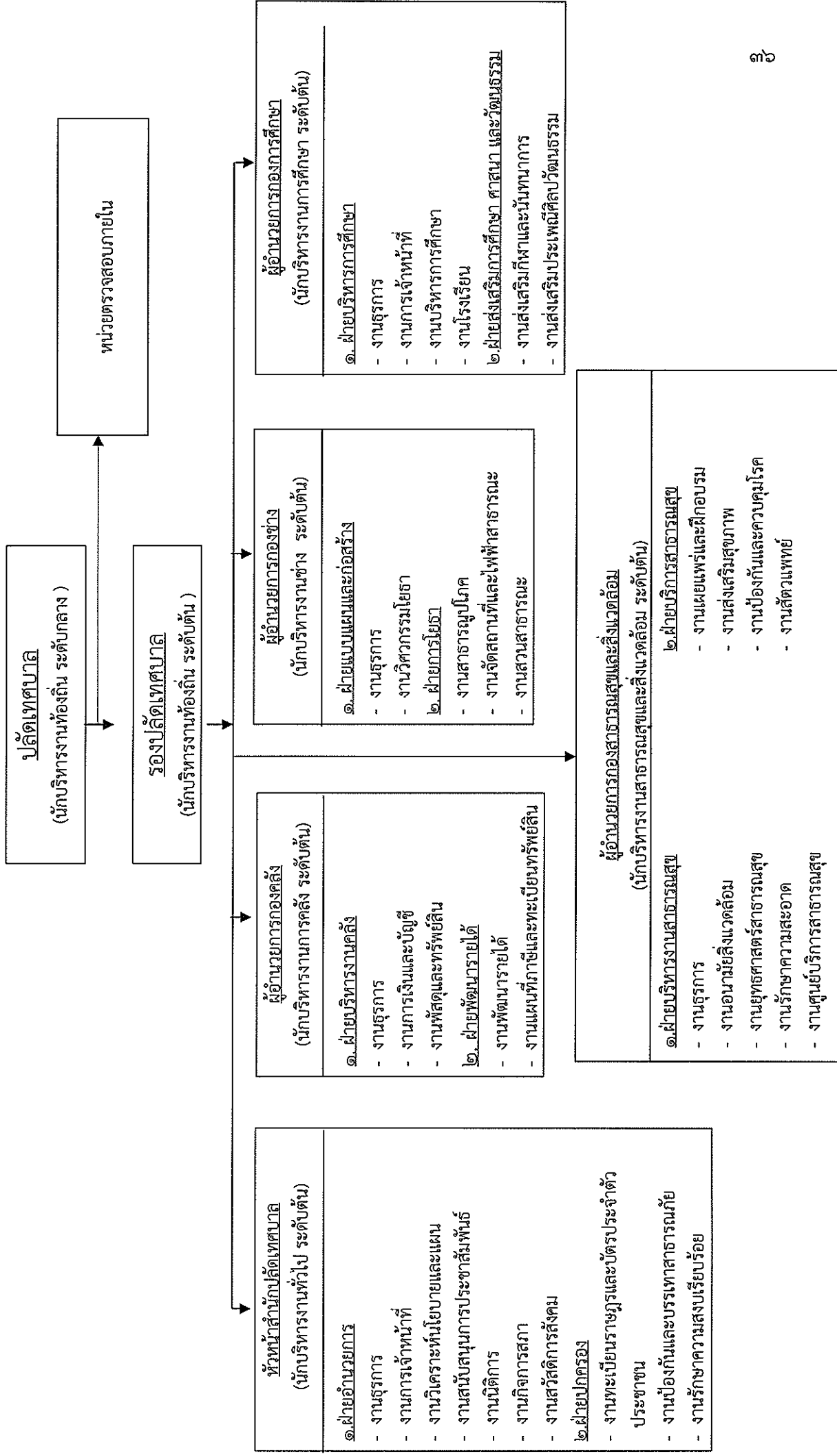
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิมของพนักงานเทศบาล	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๓,๑๖๖	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	(๔๑,๔๔๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๓๖๐	๓๖,๓๖๐	๓๖,๓๖๐	๓๖,๓๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล																
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๓,๑๖๖	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	(๕๖๓,๑๖๖)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๖	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๙	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๑	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	(๒๖๖,๐๐๐)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๖	ผ.ศ. นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๑๗	ผ.ศ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๑๘	ผ.ศ. นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๑๙	ผ.ศ. จพง. ธุรการ	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๐	ผ.ศ. จพง. ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๕	นักการ	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๒๗	กองคลัง																
๒๘	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๓,๑๖๖	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	(๕๖๓,๑๖๖)
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๓,๑๖๖	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	๕๖๓,๑๖๖	(๕๖๓,๑๖๖)
๓๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	(๓๖๖,๐๐๐)
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๖	ผ.อ.จพง. การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๓๗	ผ.อ.จพง. การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๓๘	ผ.อ.จพง. การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)
๓๙	ผ.อ.จพง. จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๖๖,๐๐๐)

๑๐- แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาย้อยสน



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงผู้กรอบอัตรากำลังใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินที่อื่นๆ		
๑	น.ส.สุพรรณี มาสวัสดิ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๕๑,๕๖๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐	
๒	น.ส.กัญญกัทร แก้วกล้า	ศ.น.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๖,๐๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐	
๓	นายจันทน์ ยศชู	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สื่อนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖๘,๕๖๐ (๕๗,๐๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๕๖๐	
๔	นางสุจิตรา รุ่งงาม	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๗,๑๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐	
๕	นางสาวเนติศรี เข้มยอด	ศ.ศ.บ.การจัดการทั่วไป (แขนงวิชาการบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๘,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐	
๖	น.ส.สุภาวดี อินทรภักดี	บ.ร.ม. (การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๒๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐	
๗	น.ส.กนกวรรณ พันธ์เสถกุล	ร.ม. รัฐศาสตร์	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕๓,๘๕๐ (๒๕,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๕๐	
๘	นางสุรัสวดี ธีรฤทธิ์	บ.ร.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐	
๙	นายเกษมศักดิ์ สงหอม	น.บ.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๖,๕๖๐	
๑๐	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๑	นายชัยยุทธ ภู่มงกษ	ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๒๕,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐	
๑๒	นางมยุรา สวัสดิ์	ป.ว.ส. (การเลขานุการ)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ช.ก.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๕,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินกินอื่นๆ	
๑๓	-	-	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	จพง.เทศกิจ	ปง./ขง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	จพง.เทศกิจ	ปง./ขง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเดิม)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๔๗,๙๐๐
๑๔	-	-	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเดิม)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๔๗,๙๐๐
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	บช.บ. (การบริหารทั่วไป)	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๑๖	นายสมหวัง สุวรรณภาต	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๗,๐๔๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๔๐
๑๗	นายนิคม ทองขุนดำ	วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๐๔๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๔๐
๑๘	นางสาวณิฏาณัน เอื้อชัย	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๑๙	นางสาวอรรณพ ช่วยจันทร์	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๙,๔๔๐ (๑๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๔๔๐
๒๐	นางสาวณปภัช ชัยศรีรัตนกุล	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๑	นายวิชา สุวรรณชาติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๒	นายอดิศักดิ์ ศรีสะอาด	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๒๓	นายพันธุ์ เกื้อคลัง	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๐๐
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางจรัส สงปี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	น.ส.ณิชา ชุมชาติ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.จันทร์เพ็ญ ทรายชู	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	น.ส.รัตนา บ่มอยู่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นายเจษฎา สงปี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายวิรัตน์ หนูชัย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	น.ส.อรรช สุขพรสุวาทกุล	ปวส.การจัดการทั่วไป	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๓๑	นางสุวิณี แก้วรัตน์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๔๕,๒๒๐ x ๙๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๒	นางนันทพร ทองฤทธิ์นุ่น	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๔๖,๓๓๐ x ๙๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๓๓	นางศรภรณ์ หนูหมอก	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ (๔๗,๑๓๐ x ๙๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๖,๘๐๐
๓๔	นางศรีญา นุ่มจันทร์	ร.บ.บ. (การจัดการการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๙๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๕	นางโสมภา วิจิตรพันธ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๙๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓๖	นางจันเียร โศภประสพ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองการคลัง	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองการคลัง	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ x ๙๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๓๗	นางอุทัย นิมแก้ว	ปวส.(การเลขานุการ)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๘,๕๓๐ x ๙๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางศิริกิตต์ ทาสอน	ปวท.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๔๔๐ (๑๓,๕๓๐ x ๙๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๓๙	นางสาวชฎาภรณ์ เกศมี	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๕,๘๔๐ (๑๓,๕๓๐ x ๙๒)	-	-	๑๓๕,๘๔๐
๔๐	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๙๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๑	นางสุเทพ มะน่วย	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๔๗,๔๓๐ x ๙๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๐,๙๒๐
๔๒	ส.ต.สาคร แพะปลอด	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ x ๙๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๔๓	-	-	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๗,๐๐๐ x ๙๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๔๔	นายบพตล ขวัญชัย	ปวส. (ช่างโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๕	นายสุภชัย ทิพย์ทอง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔๖	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จุฬารังกร	ปจ./ขง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุพัฒน์ จันทรีโชติ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐
๔๘	น.ส.เอรวดี พงศ์มานุรักษ์	ปตรี (สถาปัตยกรรม)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๙,๔๕๐ (๑๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๔๕๐
๔๙	นายวัชรกร จันทร์หนู	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๐	นางนภาพร นวลเกลี้ยง	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป นายสารี เสนาทิพย์	นางสาวกนกวรรณ แซ่หลี	ปวท. (เลขานุการ)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นายสมศักดิ์ เลื่อนกวดา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายสมชัย เกื้อคลัง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายสมชาย แซ่ลิ้ง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายวิชญ์ แก้วสิทธิ์	ปตรี (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายไธว ประทุมสุวรรณ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๘	นายสิริพร คำคง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๙	นายกำพล มณีสว่าง	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	นายณัฏริ์ เพ็งโอ	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	นายไพศาล พรหมมาก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๖๓	นางณัฐนิชา พลอดเยี่ยม	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๖๖,๓๓๐ x ๕๒)	๔๒,๐๐๐ (๖,๕๐๐ x ๕๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๖๔	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๖,๓๓๐ x ๕๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๖๕	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๖,๓๓๐ x ๕๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๖๖	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๖,๓๓๐ x ๕๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๖๗	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	จ.ท.สาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ												
๖๘	นายสมพงษ์ หนูชู	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๘,๒๐๐ (๓,๕๘๕ x ๕๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกศศรินทร์ เรืองศรี	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผ.ช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผ.ช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๖,๕๐๐ x ๕๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๐	นายเทียมเทพ คงวัฒนกุลชัย	ป.ตรี (สัตวศาสตร์)	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๖,๕๐๐ x ๕๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๑	นางศศิธร ณ พัทลุง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	๑๒๓,๖๐๐ (๓,๐,๓๐๐ x ๕๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๗๒	นายวิระยุทธ ช่วยชูโชติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๓,๐,๓๐๐ x ๕๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๗๓	นายยุทธ จงแจ้งใส	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๖๐๐ (๓,๐,๓๐๐ x ๕๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๔	นายเทพพล ศรีวัลย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๕	นายประกาศ จันทน์แก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นๆ		
๗๗	นายสมภพ สุดเอี่ยม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๗๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๗๙	น.ส.รัตติยากร คงศรี	ป.ตรี (ศต.ป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๘๐	นายนิพนธ์ สุวรรณภาศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
				กองการะศึกษา									
๘๑	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๘๒	นางสาวรณุช นวกุลจิตมัน	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๔,๓๖๐
๘๓	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๘๔	น.ส.ทัศนวิวรรณ มาเอียด	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘๕	นายสุรเชษฐ์ เจียชุม	นช.บ.(การโฆษณา)	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘๖	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๗	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	จพงธุรการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ นางกาญจนา ทิพย์ทอง	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๗๘,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสารมิตา ศิริรักษ์	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๗๗,๐๔๐ (๑๖,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๗๗,๐๔๐
๙๐	-	-	-	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙๑	-	-	-	-	-	-	ผช.จพงธุรการ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	โรงเรียนเทศบาลเขวาสิน นางกุลละวีร์ ศรีสุวรรณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	
๔๔	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นางสาวสุตรรัตน์ สารณะ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๔๖	นางสาวนพพรณ พันธ์รัตน์	ค.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๔๗	น.ส.รณิษฐา งามชัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๕	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๔๘	น.ส.ภัทราพร สุขพงษ์ทอง	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๖	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๔๙	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิระดา ทองขุนคำ	กศ.ม.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๗	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๐	นางเยาวลักษณ์ เลี่ยมหาญ	สส.บ.(ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๑	น.ส.ธนิดา กลิคุณ	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๙	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๙	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๒	นางสุชาดา เรืองสม	กศ.บ.(จิตวิทยาการแนะแนว)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๐	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๓	นายยุทธ ทุมชัย	ค.บ.(ดนตรีศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๔	นางนงนุช พักมิต	ค.บ.(ศิลปศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๕	นางสาวทิพวรรณ สงกตุ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๖	นางนารี หนูสม	ค.ม.(นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑๐๗	นางสาวนิชนน ขุนจิต	ค.ม.การบริหารการศึกษา	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๘	นายจรรย์น จอมแก้ว	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๙	นางสาวทัศนีย์ แหวนขาว	วทบ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๑๐	นางอุไรย์ เพ็งแก้ว	กศ.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๘	ครู	คศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๘	ครู	คศ.๔	-	-	-	
๑๑๑	นางทิพย์สุคนธ์ พรหมนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๒	นางพิมพ์ชนก ปลอดสวัสดิ์	วทบ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๓	นางนงนุช ศรียาเทพ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๔	นางสมใจ แก้วทวี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๕	นางสาวสุจิน ภูมิต้น	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๑๖	นายสุรศักดิ์ ทองสีด้า	วทบ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๗	นางสาวปณิตตา คงนล็ก	กศ.บ.(การสอนศิลปะ)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๘	นางปวีณรัตน์ ขุนแก้ว	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๙	นายจินดา หนูชู	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๐	นายยอดรัก ขุนแก้ว	คบ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๑	นางสาวเมษา ศรีรินทร์	ศษ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑๒๒	นางสุทิวิธ ธิญญะบุตร	วทม.(การจัดการเทคโนโลยีเกษตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒๓	นางรัชชี สังขเอียด	ปวส.(การบัญชี)	๑๓๕๔-๕	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี (กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๑๓๕๔-๕	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี (กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	
๑๒๔	นางเสาวลักษณ์ พงศาปาน	ปวส.(การบัญชี)	๒๔๗๖-๕	ผช.จพ.ง.การ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๒๔๗๖-๕	ผช.จพ.ง.การ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	
๑๒๕	นส.อิสริย์ ยักรทริฏีรุฬ	ป.ตรี (ศค.บ)	๓๐๐๒-๕	ผช.จพ.ง.การ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๓๐๐๒-๕	ผช.จพ.ง.การ (กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒๖	นางสาวรัตนาก ภัคิต	ปวช.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๗	-	-	๑๘๗๗-๔	การโรง	-	๑๘๗๗-๔	การโรง	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒๘	นายชวลิต สิทธิธำ	ม.๓	๑๘๗๘-๔	การโรง	-	๑๘๗๘-๔	การโรง	-	-	-	-	
๑๒๙	ศพด.เทศบาลตำบลเวียงชัยสน นางปรีดา เจริญสุข	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๐	นางสุภา ทองประทีป	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๗	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๑	นางสุดใจ ฤทธิชัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๒	นางสาวอุไรย์ อรุณพันธ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๙	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๓	นางเสริมศรี จันทมาต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๔	นางพิไลรัตน์ พันตะรักษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๕	นางพนิดา ชูกาล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขอรับรางวัลดุษฎี			การขอรับรางวัลใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑๓๖	นางอภรณ์ มณีแถม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๗	นางสุกัญญา แก้วหนูนวล	คณ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๘	นายปิยวุฒิ เมืองตั้ง	คณ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๓๙	นางสาวสุวิทย์ จิตดาศรีชัย	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุจิตรา ลักขณะ	คณ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๑๔๑	นางสาวนิภาภรณ์ ยังอภัย	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๒	นางอภรณ์ คงแก้ว	คณ.(ชีววิทยา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔๔	นางฐิติสญา ปราบปัญญา	คณ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๕	นายจริญ ทองประดับ	วท.บ (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๖	นางสาวอรุณ ชัยชู	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔๗	-	-	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปด./ชก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปด./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาค้อชัยสน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เทศบาลตำบลเขาค้อชัยสนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนานุเคราะห์เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเขาค้อชัยสน เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่วงดุลภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเขาค้อชัยสน รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลจากทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลตำบลเขาค้อชัยสนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลตำบลเขาค้อชัยสนที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าในความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ภายในช่วงเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- ❖ **การพัฒนาผู้บริหาร** เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ตามแนวทางอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
 - การศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร และหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
 - การเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานของรัฐและเอกชน
 - การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- ❖ **การพัฒนาสายงานปฏิบัติ** เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของสายงานปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
 - การเพิ่มทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน
 - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
 - การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
 - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 ใฝ่ใจบริการ ทำงานอย่างโปร่งใส