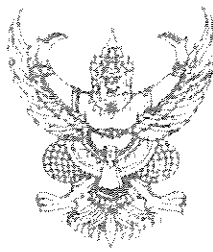




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง



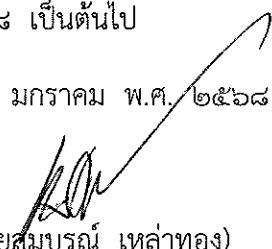
ประกาศเทศบาลตำบลเขาชัยสน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

.....

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้นไว้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

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	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๕๓

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาชัยสน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) 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 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเขาชัยสน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาชัยสน 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. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ 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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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) มีสัตว์ก่อกวนสร้างความรำคาญให้กับประชาชนในชุมชน เช่น ลิง ฯลฯ
- ๒) ปัญหาสุนัขจรจัด
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ไม่ได้เปิดให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- ๔) เจ้าหน้าที่คอยจัดระเบียบเรียบร้อยของตลาดสดเทศบาลและบริเวณใกล้เคียงไม่เพียงพอ
- ๕) ไฟฟ้าแสงสว่างในช่วงเทศกาลต่างๆ ไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน เช่น ไม่มีกล้อง CCTV ที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- ๒) ปรับปรุงเสียงตามสาย
- ๓) ป้องกันและบรรเทาการเกิดเหตุเพลิงไหม้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้างพังกันน้ำ คุระบายน้ำ พร้อมทางเดินระหว่างชุมชน
- ๒) ปรับปรุงถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้สะดวกและได้มาตรฐาน
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าและประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔) เพิ่มจุดติดตั้งไฟกระพริบ กระຈกโค้งทางแยก ลูกกระนาค และทางม้าลายบริเวณหน้าโรงเรียน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- ๑) ป้องกันการก่อตัวของสัตว์ต่างๆ
- ๒) จัดให้มีสถานสงเคราะห์สัตว์
- 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาย้อยสน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาย้อยสน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาย้อยสน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาย้อยสน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขาย้อยสน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแผนแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทะนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียง ๒. มีศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเพียงพอในเขตเทศบาล 	<p>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม ๓. ขาดสถานที่ออกกำลังกายในเขตเทศบาล
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการค้าขายและเกษตรกรรมและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ 	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ๒. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี 	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. ภารกิจหลักและภารกิจรองเทศบาลตำบลเขาชัยสนจะดำเนินการ

ตามที่ได้กำหนดภารกิจตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ไปแล้วตามข้อ ๕ นั้น เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงได้นำภารกิจดังกล่าวมากำหนดเป็นภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก เป็นหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖

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. ๒๕๙๖

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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ และลักษณะทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่และการก่อสร้างสาธารณูปการอันจะเป็นการส่งเสริมความสะอาด ความสวยงาม และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการนำอยู่อาศัย 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 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 อำนวยบริการให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

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

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

๑. วิสัยทัศน์

“ทุกชุมชนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ภายใต้อิทธิพลเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. เป้าประสงค์

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณะ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับบริการอย่างเป็นธรรม

๒) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมคุณภาพ

๔) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

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 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 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
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 สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ
- 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 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 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเขาชัยสน

๔) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของคนในเขตเทศบาลสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

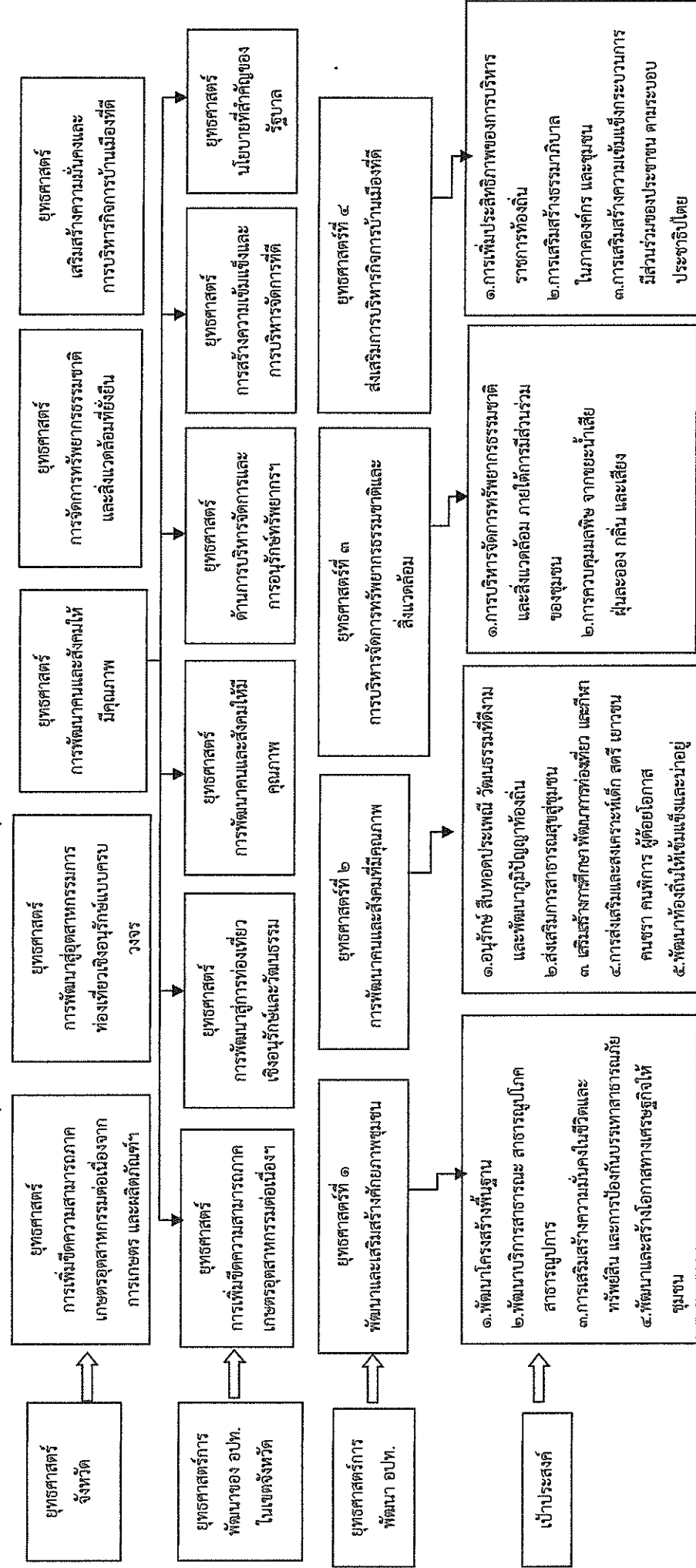
- เสริมสร้างความพร้อมของประชาชนในการตื่นตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการประยุกต์ทางการประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคม ด้วยการเพิ่มจุดบริการอินเทอร์เน็ต พื้นที่ WIFI Internet ให้ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาล

- พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรของเทศบาล ด้วยการพัฒนาให้มีองค์ความรู้สากล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

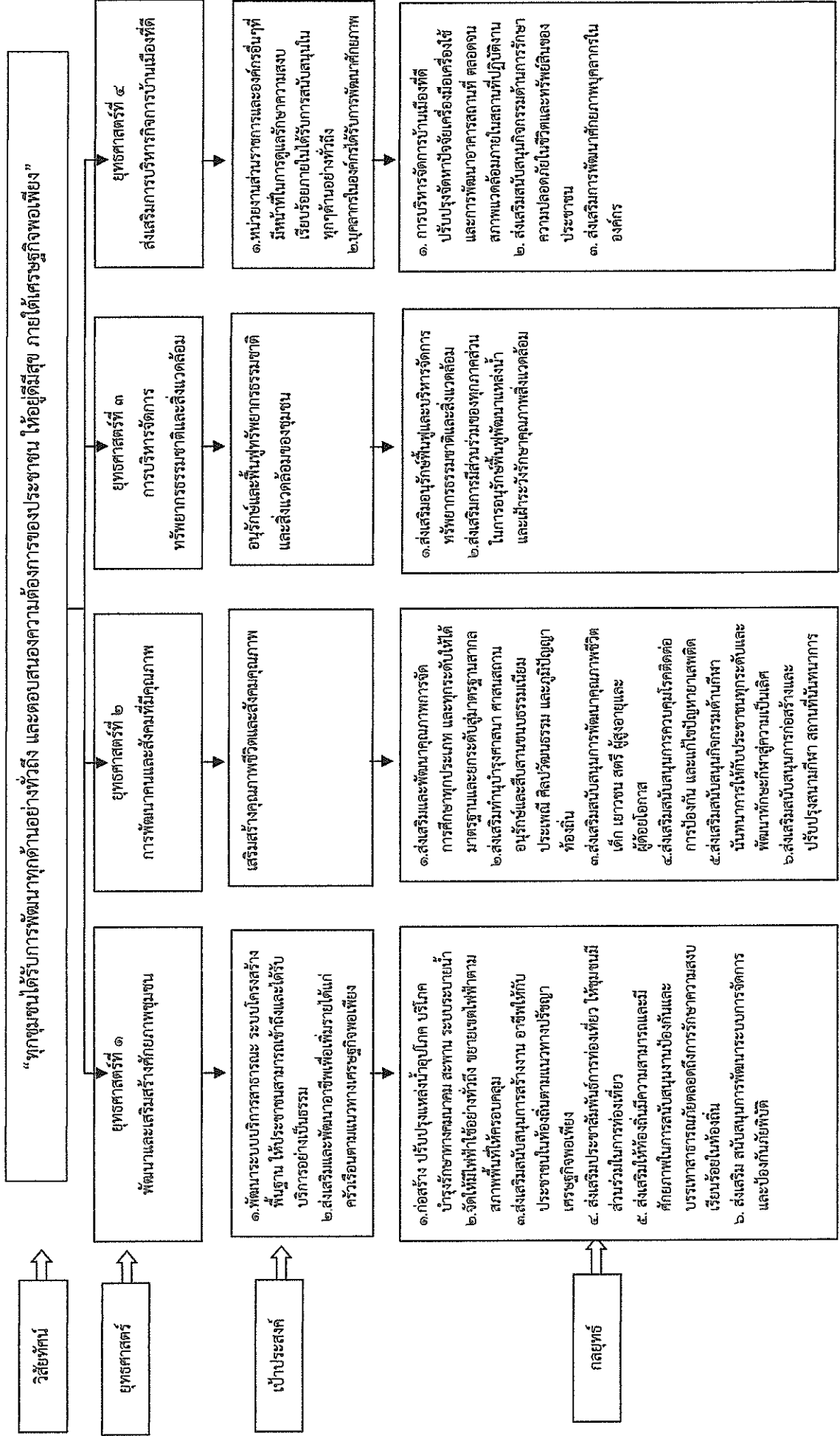
๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคนให้มีความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม ความมั่นคงในการดำรงชีพ ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนกับเทศบาลโดยการเข้าร่วมโครงการที่เทศบาลจัดขึ้น ได้แก่ กิจกรรมด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านโดยชมรมผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชน เพื่อการเฝ้าระวังภัยคุกคามจากภายนอกทั้งด้านอาญากรรม 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 กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา	ทุกกอง

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แบบ ผ.๐๑

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เทศบาลตำบลเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

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 แผนงานเกษตรและชุมชน	-	-	-	-	๑	๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๑	๕๐๐,๐๐๐
๑.๔ แผนยุทธศาสตร์กรมและการโยธา	-	-	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	๑,๙๙๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๕๑,๐๐๐	๑๐	๑,๒๙๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๙๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๙๐,๐๐๐	๕๐	๕,๙๖๐,๐๐๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ												
๒.๑ แผนงานการศึกษา	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๔๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๔๖๒,๘๐๐	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๑๓๖	๔๖,๑๕๔,๐๐๐
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 แผนงานสร้างเสริมสุขภาพของชุมชน	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๒๐	๓๕๐,๐๐๐
๒.๕ แผนงานการศึกษา วิถีวัฒนธรรม 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	๗๗	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๗	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๗	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๓๑๖	๕๖,๒๘๖,๐๐๐

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)
๓) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม												
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 แผนงานเกษตรและชุมชน	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	๓,๒๒๐,๐๐๐	๔	๘๖๐,๐๐๐	๒๓	๗,๑๘๐,๐๐๐
๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี												
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	๑,๖๙๐,๐๐๐	๑๔	๑,๒๒๐,๐๐๐	๖๗	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	๘,๔๕๓,๐๐๐	๑๗	๘,๑๖๐,๐๐๐	๒๔	๑๑,๑๘๓,๐๐๐	๒๒	๒,๙๗๓,๐๐๐	๑๖	๖,๙๕๓,๐๐๐	๙๗	๔๘,๗๐๙,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๑๐๘	๒๕,๓๓๕,๘๐๐	๑๐๘	๒๕,๘๘๘,๘๐๐	๑๑๗	๒๘,๒๘๐,๘๐๐	๑๑๕	๔๓,๒๗๗,๘๐๐	๑๐๖	๒๒,๖๓๐,๘๐๐	๕๕๕	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.๒๕๕๒ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปริมาณงานที่มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระแวกแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น 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 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน 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	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	
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 กลุ่มงานบริหารงานคลัง	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>สำนักงบประมาณ/กองช่าง</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานป้องกัน - เจ้าพนักงานเทคนิค - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - คนงาน	- ก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ใน ชุมชน - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) มีการส่งเสริมอาชีพและการมี รายได้ให้แก่ประชาชนตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดอบรมให้ความรู้และฝึกอาชีพและ ศึกษาดูงาน - โครงการพัฒนาศักยภาพชีวิต กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและ ครอบครัวผู้มรายได้น้อย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	<u>กองช่าง</u> - นักบริหารงานช่าง - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดอัตราจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุขสู่ชุมชน	เพื่อพัฒนาคนให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและน่าอยู่	(๑) อนุรักษ์ สืบพอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม และ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- จัดกิจกรรมวันปีใหม่ - จัดกิจกรรมงานประเพณีสงกรานต์ - จัดงานประเพณีลอยกระทง - จัดงานประเพณีทำบุญวันสารท
		(๒) ส่งเสริมสาธารณสุขสู่ชุมชน	กองสาธารณสุข - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- โครงการส่งเสริมป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน - การให้ความรู้ การควบคุมและกำจัด แหล่งเพาะพันธุ์ แหลงที่อยู่อาศัยของ สัตว์พาหนะนำโรคในเขต
		(๓) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา	กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ด้าน ยาสเปกติด - จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์ จังหวัดพัทลุง
		(๔) ส่งเสริมและสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- โครงการอิมรรมนำสุข

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
บุคลากรที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้สังคมและชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่	(๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน	<p><u>กองช่าง/กองสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถลด คัดแยก และนำขยะไปใช้ประโยชน์สูงสุด - โครงการขยะสร้างศาลปัญหาล้างแ้วดล้อม
		(๒) การควบคุมมลพิษ จากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง	<p><u>กองสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำความสะอาดถนน ซอย ทางเท้า คูระบายน้ำในเขตเทศบาล - โครงการพัฒนาศึกษาศาสนาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.)

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารราชการท้องถิ่น	สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง/กองการศึกษา - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักทรัพยากรบุคคล - นักสังคมสงเคราะห์ - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานช่าง - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- จัดเวทีประชาคมในเขตเทศบาล - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเทศบาลตำบลเขาชัยสน - รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์
		(๒) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาคองค์กร และชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ	- โครงการสร้างควมโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ - โครงการเพิ่มศักยภาพบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (๓) การเสริมสร้างความเข้มแข็ง กระบวนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนตามระบบ ประชาธิปไตย	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการส่งเสริม ประชาธิปไตยในชุมชนเขต เทศบาลตำบลเขาชัยสน - จัดกิจกรรมเพื่อให้บริการ แก่ชุมชนในเขตเทศบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

➤ ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาชัยสน จากเดิมกรอบอัตรากำล้างที่มีอยู่ ๑๔๗ อัตรากำล้างที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ

➤ เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลดเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

พนักงานเทศบาล

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

๒. กองคลัง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

➤ ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น จึงเห็นควรยุบตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

พนักงานจ้างทั่วไป

นักการ จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

๒. กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานจ้างทั่วไป

คนสวน จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

สรุปอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

➤ นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรากำล้าง
➤ สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๒๘	อัตรากำล้าง
➤ กองคลัง	จำนวน	๑๑	อัตรากำล้าง
➤ กองช่าง	จำนวน	๑๙	อัตรากำล้าง
➤ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑๓	อัตรากำล้าง
➤ กองการศึกษา	จำนวน	๗๓	อัตรากำล้าง
➤ หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรากำล้าง
	รวมทั้งสิ้น	<u>๑๔๗</u>	อัตรากำล้าง

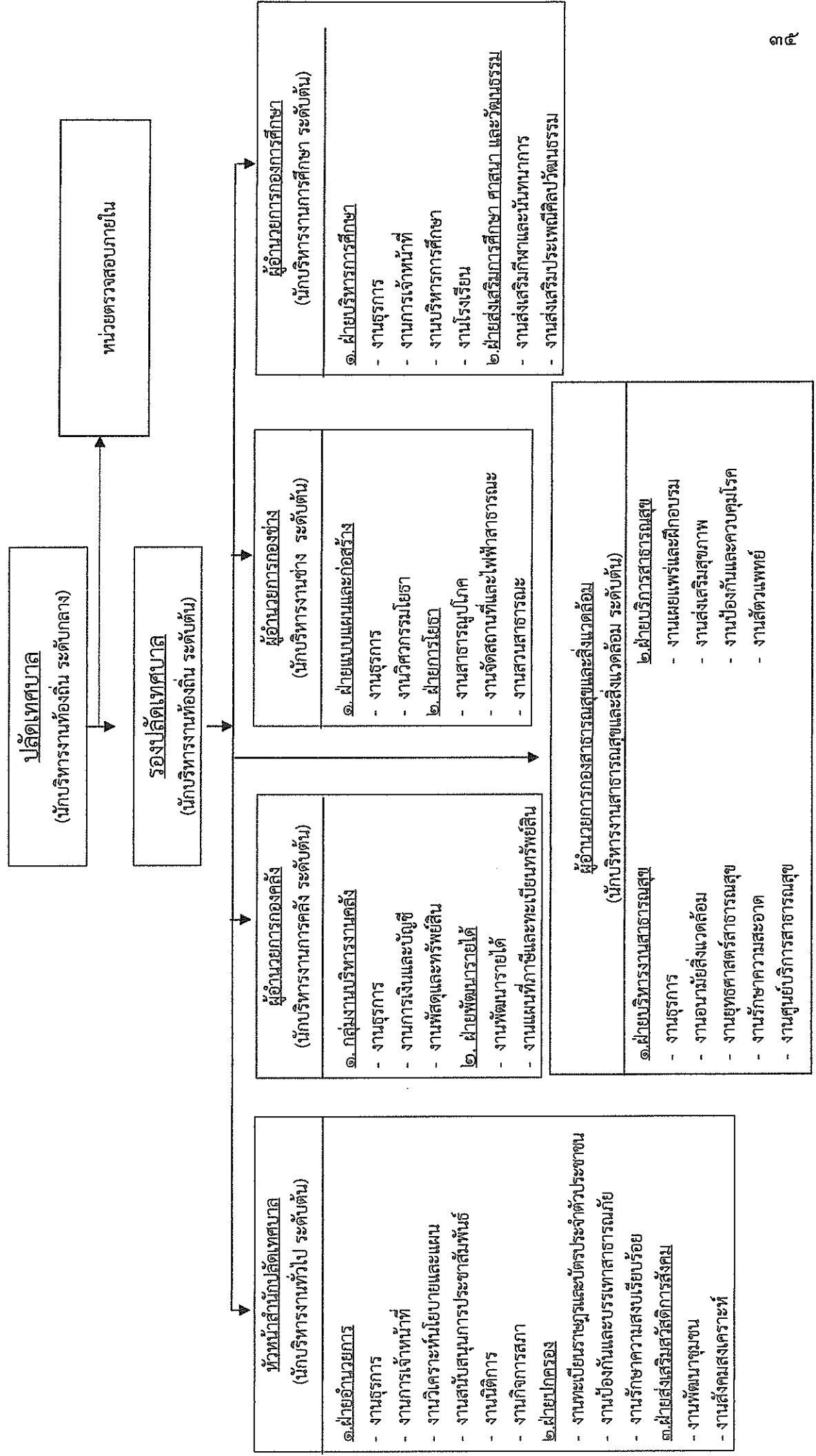
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
คณงาน	๕	๕	๖	๖	-	+๑	-	
กองคลัง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	
กองช่าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	-	-		-๑		
รวม	๘	๘	๙	๙	-	+๑	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การระงับ/ขยายที่เพิ่มขึ้น (ก)			คำใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (ข)	เงินประจำตำแหน่ง (ค)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
๒๖	กองช่าง																
๒๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๑	๑๕๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐												
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแผนและเอกสาร (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๑	๒๖๘,๒๔๐	๑๘,๐๐๐												
๒๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๐๔๐	๑๘,๐๐๐												
๓๐	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐												
๓๑	นักเขียนแบบสถาปัตย์	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐												
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๑	๓๖๖,๕๕๐	๐												
๓๓	พนักงานช่างตามภารกิจ																
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ค.ค.	๑	๑๕๓,๓๒๐	๐												
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ค.ค.	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐												
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ค.ค.	๑	๑๕๓,๓๒๐	๐												
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ค.ค.	๑	๑๕๓,๐๔๐	๐												
๓๘	พนักงานช่างทั่วไป																
๓๙	คณงาน		๘	๘๖๕,๐๐๐	๐												
๔๐	ผอ.กองช่างโยธา	ค.ม.	๑	๕๘๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐												
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่างโยธา (นักบริหารงานช่างโยธา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่างโยธา (นักบริหารงานช่างโยธา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๓,๓๒๐	๐												
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐												
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๘,๕๐๐	๐												
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ค.ค.	๑	๑๕๓,๓๒๐	๐												
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ค.ค.	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐												
๔๘	พนักงานช่างโยธา																
๔๙	พนักงานช่างโยธา																
๕๐	คณงาน		๓	๓๖๕,๐๐๐	๐												
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๕๘๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐												
๕๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๕๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๕๔	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๓,๓๒๐	๐												
๕๕	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐												
๕๖	เจ้าพนักงานพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๘,๕๐๐	๐												
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพิเศษ	ค.ค.	๑	๑๕๓,๓๒๐	๐												
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิเศษ	ค.ค.	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐												
๕๙	พนักงานช่างโยธา																
๖๐	คณงาน		๓	๓๖๕,๐๐๐	๐												
๖๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๕๘๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐												
๖๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๖๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม.	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐												
๖๔	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๓,๓๒๐	๐												
๖๕	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐												
๖๖	เจ้าพนักงานพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๘,๕๐๐	๐												
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิเศษ	ค.ค.	๑	๑๕๓,๓๒๐	๐												
๖๘	เจ้าพนักงานพิเศษ																

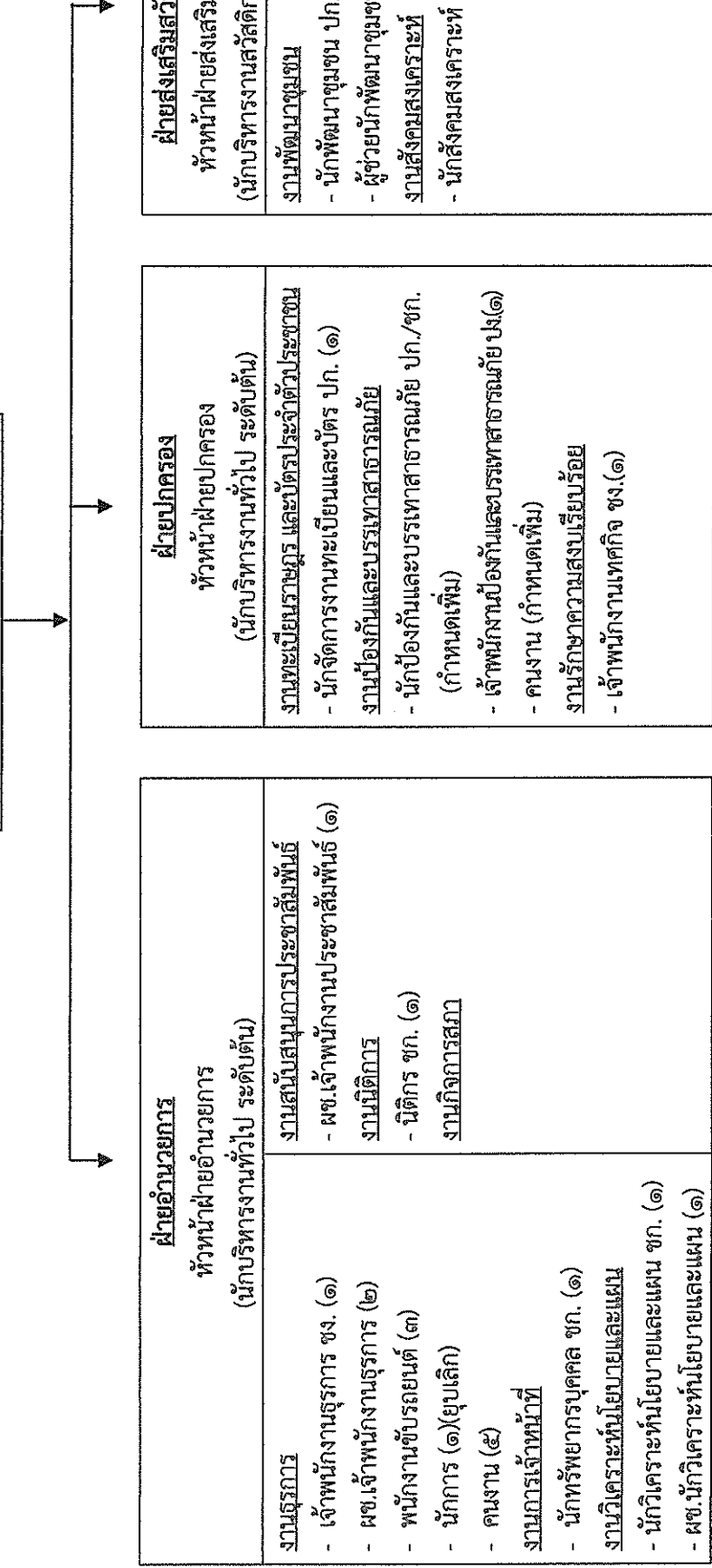
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาชัยสน



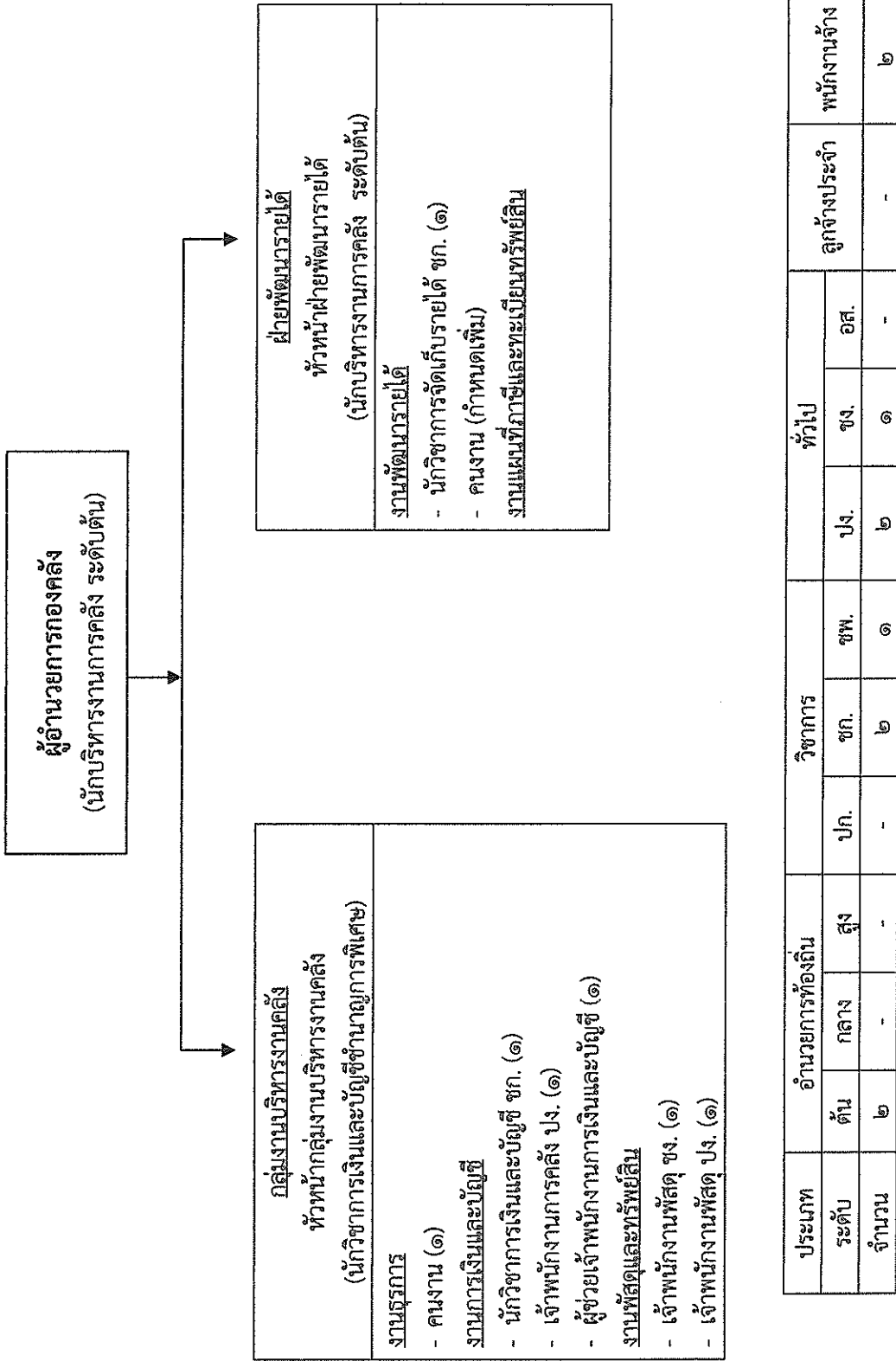
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



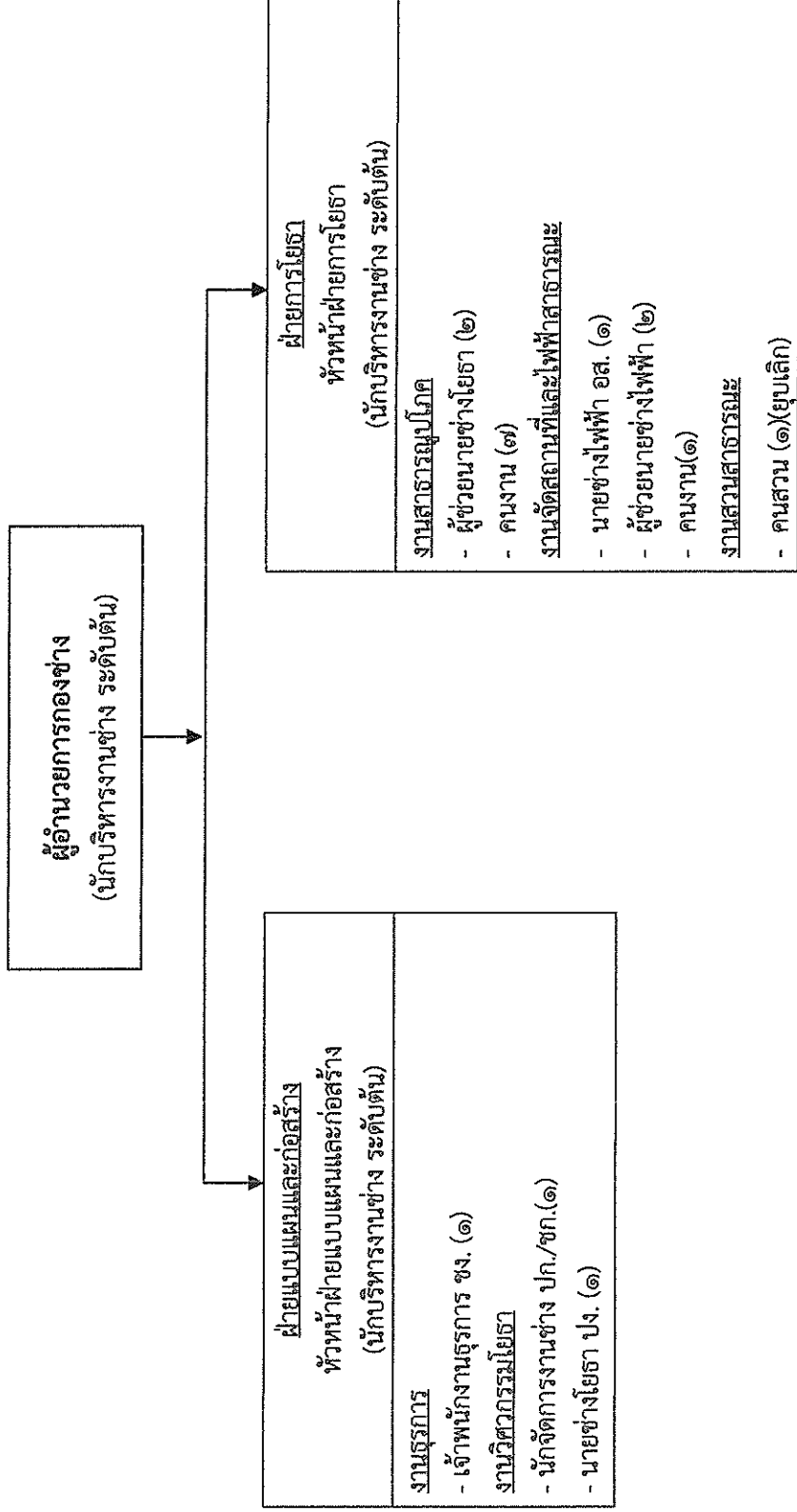
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		
จำนวน	๔	-	-	๓	๓	-	๑	๒	-	-	๑๔

โครงสร้างองค์กร



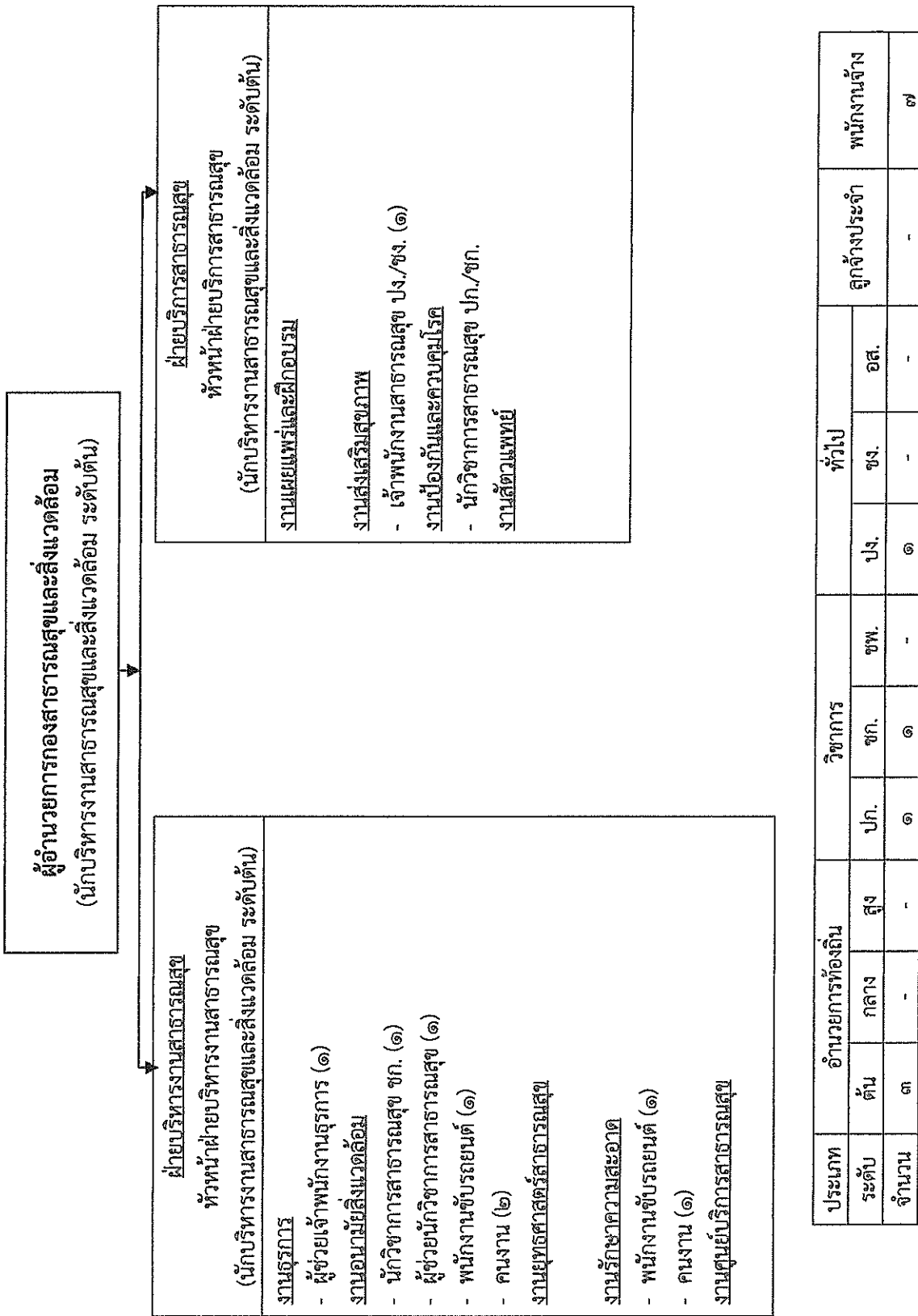
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ปจ.	ชง.	อส.		
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	๒	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองช่าง



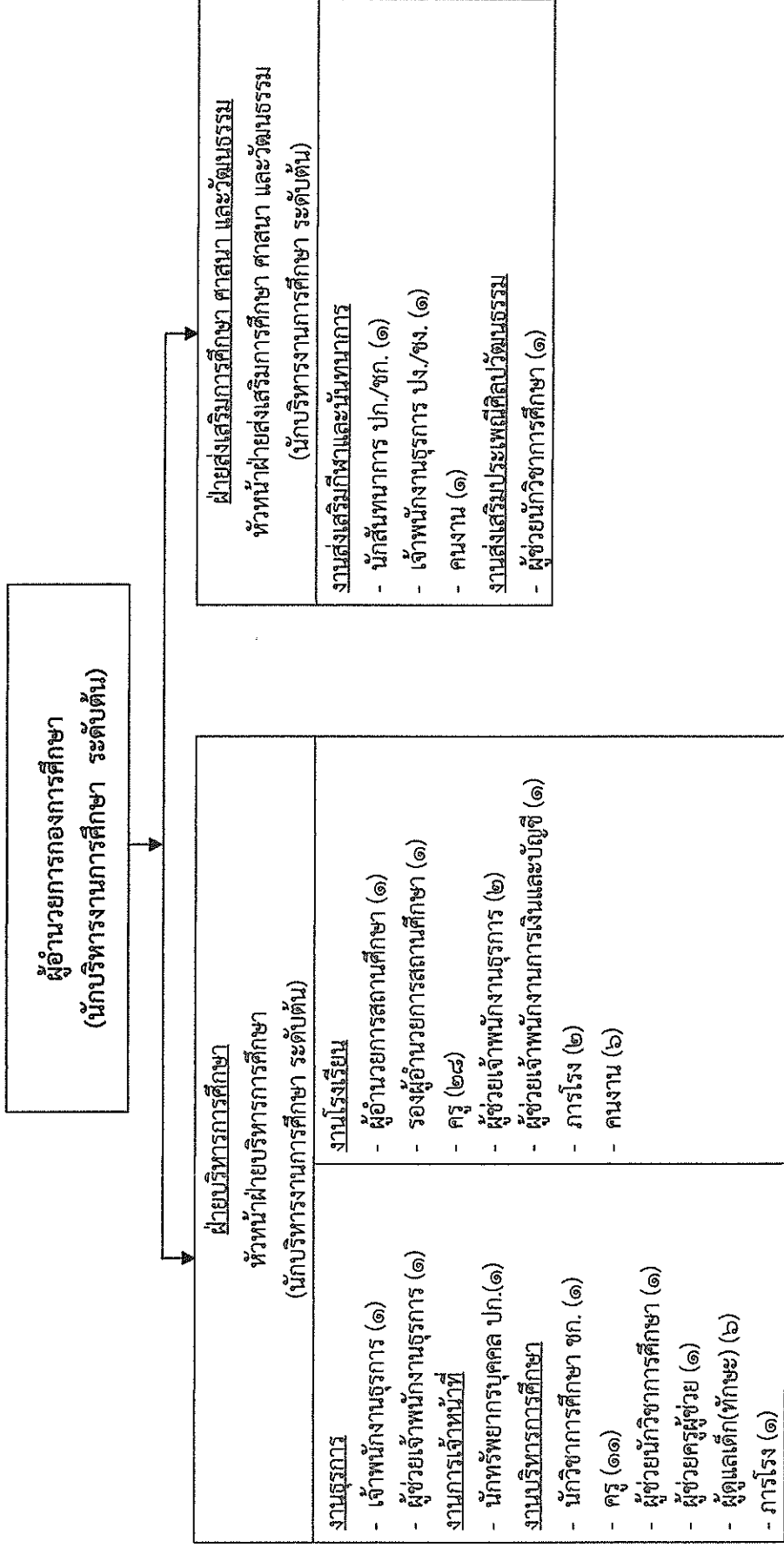
ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	บก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๑๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



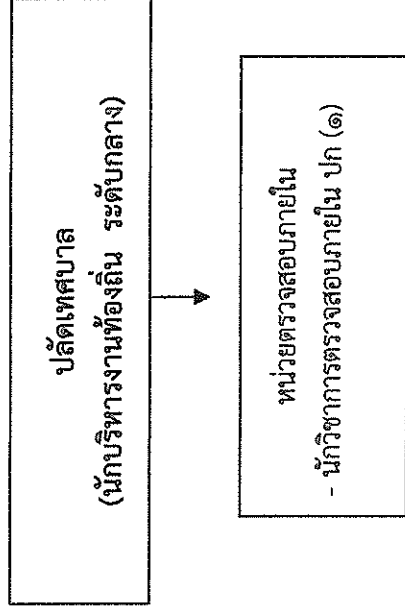
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	๓	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๗

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผอ.ศพด.	พนักงาน ครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ชง.	อส.	๒					
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๒	๑	๓๙	๑	๒๓

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายศุภกัญญา ไชยวรรณ	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๒๕๘,๐๘๐ (๕๔,๐๐๐ x ๕)	๘๕,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๘๕)	๘๕,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๘๕)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นางเครือวัลย์ มณีรัตน์	ร.บ.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๓๘,๘๘๐ (๕๔,๘๘๐ x ๙)	๕๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๓๕)	๕๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๓๕)	๕๘๒,๘๘๐
๓	สำนักปลัดเทศบาล นายเด่นห์ พรหมณังวงศ์	บ.ธ.บ.(การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๓๕,๓๒๐ (๒๖,๓๒๐ x ๒๐)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๕๗๗,๓๒๐
๔	นางสุจิตรา รุ่งอรุณ	ร.บ.(หญิง)และเทคนิคทางรัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๓๕,๓๒๐ (๒๖,๓๒๐ x ๒๐)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๕๗๗,๓๒๐
๕	นางสาวเฉลิมศรี เต็มยอด	ศ.บ.บ.การจัการทั่วไป(แขนงวิชาการบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๒๘,๒๕๐ (๕๔,๘๘๐ x ๙)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๕๗๗,๒๕๐
๖	นายวิชัย หนูศรี	ร.บ.ม.(การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานส่วนวิศการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานส่วนวิศการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๘,๒๕๐ (๕๔,๘๘๐ x ๙)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๔๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๒๘)	๕๗๗,๒๕๐
๗	น.ส.สุภาวดี อินทรภักดี	บ.ธ.ม.(การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๗๒,๘๖๐ (๒๓,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๒,๘๖๐
๘	น.ส.ณกวรรณ พัชรเชษฐกุล	ร.บ.รัฐศาสตร	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗๓,๘๘๐ (๒๔,๘๐๐ x ๑๑)	-	-	๒๗๓,๘๘๐
๙	นางกัญญาพร เลี้ยวทอง	น.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๒๗๕,๓๒๐ (๒๔,๘๐๐ x ๑๑)	-	-	๒๗๕,๓๒๐
๑๐	นายเกษมศักดิ์ สงอม	น.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักิกร	ช.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักิกร	ช.ก.	๕๕๕,๕๒๐ (๑๗,๕๒๐ x ๓๒)	-	-	๕๕๕,๕๒๐
๑๑	นางทิยาวรรณ สารวงศ์	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐
๑๒	นายชัยฤทธิ์ กุบงเกษ	ศ.ศ.บ.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก.	๒๒๒,๐๘๐ (๑๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๐๘๐
๑๓	-	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	นางนงเยาว์ สุวดี	ป.ว.บ.(การเลขานุการ)	๓๕-๒-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๕-๒-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๕	นายอภิชาติ นิมละนุญ	ร.บ.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๓๕-๒-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๑๒๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๙)	-	-	๑๒๒,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน เงินที่อื่น ๆ
๑๖	นายวีระศักดิ์ อ่อนทอง	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	๓๕-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.	๓๕-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.	๑๓,๑๒๐	-	-	๑๓,๑๒๐
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสมทรง สุวรรณภาค	ศส.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐,๕๖๐	-	-	๒๐,๕๖๐
๑๘	นายนิคม ทองขุนคำ	วศ.บ.(วิศวกรรมไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐,๗๐๐	-	-	๒๐,๗๐๐
๑๙	นางสาวณิชาณีนัน เชื้อจ้อย	ปวส.(การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๘๖๐	-	-	๑๕,๘๖๐
๒๐	นางสาวอรรณพ ช่วยจำนงค์	บช.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๐๘๐	-	-	๑๕,๐๘๐
๒๑	นางสาวณิชา ชัยศรีรัตนกุล	ศส.บ.(พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๒,๖๔๐	-	-	๑๒,๖๔๐
๒๒	นายปรีชา สุวรรณชาติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๖๔๐	-	-	๑๒,๖๔๐
๒๓	นายอดิศักดิ์ ศรีละออด	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๖๔๐	-	-	๑๒,๖๔๐
๒๔	นายพันธุ เกื้อคลัง	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๐๘๐	-	-	๑๑,๐๘๐
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายอภิศักดิ์ ธรรมประดิษฐ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๒๖	น.ส.รัตน นามอยู่	ปวช.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๒๗	นางสาวสุภาดา อ่อนทอง	บช.บ.(การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๒๘	นางสาวกนกวรรณ แซ่พหลี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๒๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๓๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๓๑	กองคลัง นางศรภรณ์ หุมงอก		๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๕,๘๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๙๗,๘๖๐
๓๒	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.พ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.พ.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๓	นางจำเนียร แก้ววงศา	บช.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๔๕,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๖๓,๗๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ
๓๔	นางศรีอยุธยา นุ่มจันทร์	ร.น.บ. (การจัดการการคลัง)	๓๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๕,๕๘๐ (๓๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๕,๕๘๐
๓๕	นางโสภา วิจิตรพันธ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕๘,๓๒๐ (๒๙,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๘,๓๒๐
๓๖	นางเสาวลักษณ์ พงศพาน	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๕๐
๓๗	นางสาวปัทมา รักนุ้ย	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๘,๓๒๐ (๒๑,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๓๒๐
๓๘	นางสาวณัฐปัทมา ดั่งทอง	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๑,๓๒๐ (๑๔,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๑,๓๒๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางศรียกดิ์ หัสสอน	ปวท. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๘,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๘,๒๐๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ฉวีฉวี ชูชาติ	ปวส. (การเลขานุการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	กองช่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	นายสุเทพ นุ่มนัย	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๘๓,๑๒๐ (๔๘,๕๑๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๓	นายวิฑูรย์ ทองเมฆ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๗๒,๐๘๐ (๓๑,๘๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๐,๐๘๐
๔๔	นางสนม นุ่มเมียน	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๒๑๘,๒๕๐ (๑๘,๑๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๓๖,๒๕๐
๔๕	-	-	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปท./ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปท./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ กำหนดเพิ่ม	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๖	นายเอกชัย นิลสุวรรณ	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๕๐ (๑๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๕๐
๔๗	นายพนมดล ช่วยพิชัย	ปวส. (ช่างโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๑,๓๒๐ (๑๔,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๑,๓๒๐
๔๘	นายสุวิชัย ทิพย์ทอง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๓๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๓๖๕,๕๘๐ (๓๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๕,๕๘๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุทัศน์ จันทรีโชติ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๗,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๒๐
๕๐	น.ส.อรวิทย์ พงศ์มานุรักษ์	สท.บ. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๕,๘๐๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๕๑	นายวีระกร เพชรคง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๐๕๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๐๕๐
๕๒	นางนภาพร นวลเกลี้ยง	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๗,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๓	นายสมเทพ สุดเอี่ยม	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายสมศักดิ์ เลียบศักดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายสมชัย เกื้อคลัง	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายประภาส จันทรินทร์แก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๘	นายกำพล มณีสว่าง	ปวส.(ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๙	นายไพศาล พรหมมาก	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	นางสาวเสาวรีย์ เจริญสุข	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นางณัฐณิชา ปอดคเอี่ยม	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (สอ.กองสาธารณสุขฯ)	ตม	นักบริหารงานสาธารณสุข (สอ.กองสาธารณสุขฯ)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	๔๘๘,๖๐๐ (๑๖,๕๑๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๐,๖๐๐
๖๒	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ตม	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางในชั้น)	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๔๕๑,๖๐๐
๖๓	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ตม	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๓	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางในชั้น)	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๔๕๑,๖๐๐
๖๔	นางรัตติกานต์ เหล่าทอง	ว.ม(วิศวกรรม)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ทก.	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	๒๓๓,๖๐๐ (๑๖,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๓,๖๐๐
๖๕	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ทก.	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	๓๕๕,๘๒๐ ค่ากลางในชั้น	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๘๒๐
๖๖	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	๒๓๗,๘๐๐ (ค่ากลางในชั้น)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๓๗,๘๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินที่อื่น ๆ
๖๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกศกรินทร์ เรืองศรี	วท.บ (สาขาการสนเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๒๒,๗๖๐ (๕๔,๒๖๐ x ๒.๒)	-	๑๒๒,๗๖๐
๖๘	นางศศิธร ณ พัทลุง	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๖๕๐ (๕๑,๕๑๐ x ๒.๕)	-	๑๒๘,๖๕๐
๖๙	นายวิระยุทธ ชัยชูใจดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๖๕๐ (๕๑,๕๑๐ x ๒.๕)	-	๑๒๘,๖๕๐
๗๐	นายยุทธ จงแจ้งใส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๖๕๐ (๕๑,๕๑๐ x ๒.๕)	-	๑๒๘,๖๕๐
๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายอมพล ศรีวิสัย	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๒	นางสาวพริณี มุขประดับ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๓	นายสมชาย แจ่มใส	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๔	กองการศึกษา นางสาวเฉลิมภา ขูปาน	ศส.ม.(ประถมศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๕๒,๗๖๐ x ๒.๒)	-	๔๕๒,๓๒๐
๗๕	นางสาววรุณ นกุลจิตมัน	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๐๗,๒๒๐ (๕๗,๕๑๐ x ๒.๒)	-	๕๐๗,๒๒๐
๗๖	นายชัยยุทธ เท็ดใจรัส	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	นักบริหารงานการศึกษา (เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ)	ต้น	๔๕๘,๘๒๐ (๕๗,๕๑๐ x ๒.๒)	-	๔๕๘,๘๒๐
๗๗	นางสาวสุภาวดี แสงคง	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๓,๖๐๐ (๕๗,๕๑๐ x ๒.๒)	-	๒๑๓,๖๐๐
๗๘	นายสุรเชษฐ์ เจริญม	ศษ.ม.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	จ.ก.	นักวิชาการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	จ.ก.	๒๕๓,๘๕๐ (๖๑,๕๑๐ x ๒.๒)	-	๒๕๓,๘๕๐
๗๙	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักสันนิบาตการ	ป.ก./จ.ก.	นักสันนิบาตการ	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักสันนิบาตการ	ป.ก./จ.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๘๐	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./จ.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./จ.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๕๗,๕๑๐ x ๒.๒)	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
๘๑	ลูกจ้างประจำ นางกาญจนา ทิพย์ทอง	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๘๕๐ (๕๗,๕๑๐ x ๒.๒)	-	๒๑๐,๘๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินที่มอบอื่นๆ	
๘๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววิมาดา ศิริวัจน์	บ.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๕,๙๒๐ (๕๗,๙๒๐ x ๓.๖)	-	-	๒๐๕,๙๒๐
๘๓	น.ส.รัตติยากร คงศรี	ศ.บ.บ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐ x ๓.๖)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๘๔	นายธีระพงศ์ สารโมที	ศ.บ.บ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๓.๖)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๘๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอภัยชนก ไชยมงคล	บ.บ.บ.(การปกครองและการจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๖	โรงเรียนเทศบาลเขาชัยสน นางอุบลรัตน์ ศรีสุวรรณ	ศ.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศ.ศ.๔	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศ.ศ.๔	-	-	-	
๘๗	นางสาวสุภาวดี สองคุณ	ศ.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๘๘	นางสาวสุพรรณรัตน์ สารณะ	ศ.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๓	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๓	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๘๙	นางสาวนภาพรรม ทับสุรัตน์	ค.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๔	ครู	ศ.ศ.๔	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๔	ครู	ศ.ศ.๔	-	-	-	
๙๐	น.ส.วริษฐา งามช่วย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๕	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๕	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๙๑	น.ส.ภัทรากร สุขทอง	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๖	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๖	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๙๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิดา ทองขุนคำ	ก.ศ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๗	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๗	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๙๓	นางเยาวลักษณ์ เสียมหาญ	ส.บ.บ.(ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๘	ครู	ศ.ศ.๒	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๘	ครู	ศ.ศ.๒	-	-	-	
๙๔	น.ส.ฐิติมา กสิคุณ	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๙	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๙	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	
๙๕	นางสุชาดา เรืองสม	ก.ศ.บ.(จิตวิทยาการแนะแนว)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๐	ครู	ศ.ศ.๔	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๐	ครู	ศ.ศ.๔	-	-	-	
๙๖	นายณัฐยศ ชุมช่วย	ค.บ.บ.(ดนตรีศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๑	ครู	ศ.ศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๑๑	ครู	ศ.ศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตราเก่ายังไม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๙๗	นางนัฐลี พิทักษ์	ค.บ.(ศิลปศึกษา)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๒	ค.ศ.๓	-	-	-	
๙๘	นางสาวพิพรรณม สมนก	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๓	ค.ศ.๓	-	-	-	
๙๙	นางสาวนารี ทองบุบผา	ค.ม.(นิติศาสตร์และพัฒนศาสตร์)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๔	ค.ศ.๓	-	-	-	
๑๐๐	นางสาวณิชนัน ชุมจิต	ค.ม.การบริหารการศึกษา	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๕	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๕	ค.ศ.๓	-	-	-	
๑๐๑	นายจรัญ จอมแก้ว	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๖	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๖	ค.ศ.๓	-	-	-	
๑๐๒	นางสาวทัศนีย์ แทนขวา	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๗	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๗	ค.ศ.๓	-	-	-	
๑๐๓	-	-	ครู	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๘	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๘	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๔	นางพิชญ์สุดา พรหมนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๐๕	นางพิมพ์ชนก ปอดดลวิสัย	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๐๖	-	-	ครู	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๗	-	-	ครู	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๘	นางสาวสุจิน กัมตัน	ค.บ.(การศึกษาระดับมัธยม)	ครู	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	ค.ศ.๓	-	-	-	
๑๐๙	นายสุรศักดิ์ ทองสีดา	วท.บ.(คณิตศาสตร์)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๑๐	นางสาวปณิตา คงนาคิก	กศ.บ.(การสอนศิลป์)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๑๑	นางปวีร์รัตน์ ชุมแก้ว	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๑๒	นายจินดา หนูชู	ค.บ.(สังคมศึกษา)	ครู	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ค.ศ.๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ
๑๑๓	นายยอดรัก ขุนแก้ว	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๑๔	นางสาวนงษา ศรีรินทร์	ศษ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๑๑๕	นายสุวิทย์ ขันยงบุตร	วท.บ.(การจัดการเทคโนโลยี(เกษตร))	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๑๑๖	พนักงานจ้างสามภารกิจการ นางรัชฎี สังข์เอียด	ปวส.(การบัญชี)	๑๓๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	
๑๑๗	นางสาวจุฑามาศ สวัสดิ์รักษา	วท.บ.(ชีววิทยา)	๒๔๗๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๗๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
๑๑๘	-	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑๙	นายศิริพงศ์ ตังสุติ	ม.๖	๑๘๗๓-๕	ภารโรง	-	๑๘๗๓-๕	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๒๐	นายชวลิต สิทธิมาก	ป.๖	๑๘๗๘-๕	ภารโรง	-	๑๘๗๘-๕	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๒๑	นางสาวจิตมา มัทธี	ปวช.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๒	น.ส.จันทร์เพ็ญ ทรายู	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๓	นางศิริพร คำคง	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๔	นางภาณี ศรีไทยแก้ว	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๕	นางสาวจิตมา จรงค์นุ	ศศ.บ.(คณิตศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๖	น.ส.อรชร สุนทรฐาทีกุล	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรร)
๑๒๘	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๖	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๙	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๗	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๗	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๐	นางสุดใจ ฤทธิชัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ
๑๓๑	นางสาวอุไรย์ อุดมพันธ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๑	-	-	
๑๓๒	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๓	นางพิไลรัตน์ พันธะรักษา	ค.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	
๑๓๔	นางพนิศา ขุกาล	ศษ.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	
๑๓๕	นางอรภาณ์ มณีแมน	ศษ.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	
๑๓๖	นางสุวิญญา แก้วหนูนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	
๑๓๗	นายปิยะวุฒิ เมืองตั้ง	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	ค.ศ.๒	-	-	
๑๓๘	นางสาวสุรัชต์ จินดาศรีชัย	ศษ.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	
๑๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุจิรา หิวดา	ค.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	
๑๔๐	นางสาวภาภรณ์ ยิ่งภัย	ศษ.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	
๑๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔๔	นายจรัญ ทองประดับ	วท.บ (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	
๑๔๕	นางสาวอรุณ ช่างชู	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินที่มิใช่อื่นๆ	
๓๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิพนธ์ สุวรรณภาส	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาววัลย์ลักษณ์ สุวรรณรัตน์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๑๘,๕๐๐ (๕,๒๐๐ x ๓๒)	-	-	-	๒๑๘,๕๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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 และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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 การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้นักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 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 อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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