



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

เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

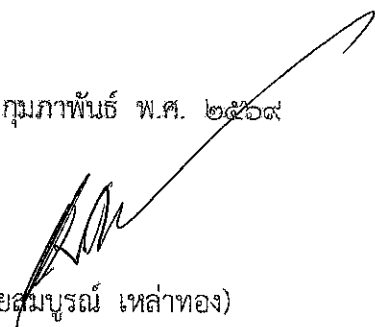


ประกาศเทศบาลตำบลเขาชัยสน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๓

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายสมบุญ เหล่าทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาชัยสน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาอัตรากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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 ๓) 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 ๓)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง 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 ๓) 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 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.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาชัยสน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริการรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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 นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๖.๘ เทศบาลตำบลเขาชัยสนมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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) ก่อสร้างพังกั้นน้ำ คุระบายน้ำ พร้อมทางเดินระหว่างชุมชน
- ๒) ปรับปรุงถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้สะดวกและได้มาตรฐาน
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าและประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔) เพิ่มจุดติดตั้งไฟกระพริบ กระจกโค้งทางแยก ลูกกระนวด 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 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

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

นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแผนแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (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 มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

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

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. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบต่อแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองเทศบาลตำบลเขาชัยสนจะดำเนินการ

ตามที่ได้กำหนดภารกิจตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไปแล้วตามข้อ ๕ นั้น เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงได้นำภารกิจดังกล่าวมากำหนดเป็นภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก เป็นหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖

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

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

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

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

ภารกิจรอง เป็นหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖

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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาย้ายสน

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 อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

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

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาย้อยสน

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) 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 ด้านอย่างทั่วถึง

๘) ร้อยละ ๕๐ ของระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา

๙) ร้อยละ ๕๐ ของประชาชนได้รับการสนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อ การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาสุขภาพ

น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๖ ก่อสร้างปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบาย

กลยุทธ์ที่ ๗ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุม

กลยุทธ์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงจัดหาปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และ
การพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑๐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาแหล่งน้ำ และ
เฝ้าระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นตาม
แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑๒ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการให้กับประชาชนทุกระดับและ
พัฒนาทักษะกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๑๓ ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา สถานที่นันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑๔ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑๗ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๑๘ 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) ยกกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

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

- เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ด้วยการเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ

๓) มุ่งพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งศึกษา เรียนรู้และดูงาน ทางด้านการจัดการศึกษา การพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเขาชัยสน

๔) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของคนในเขตเทศบาลสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

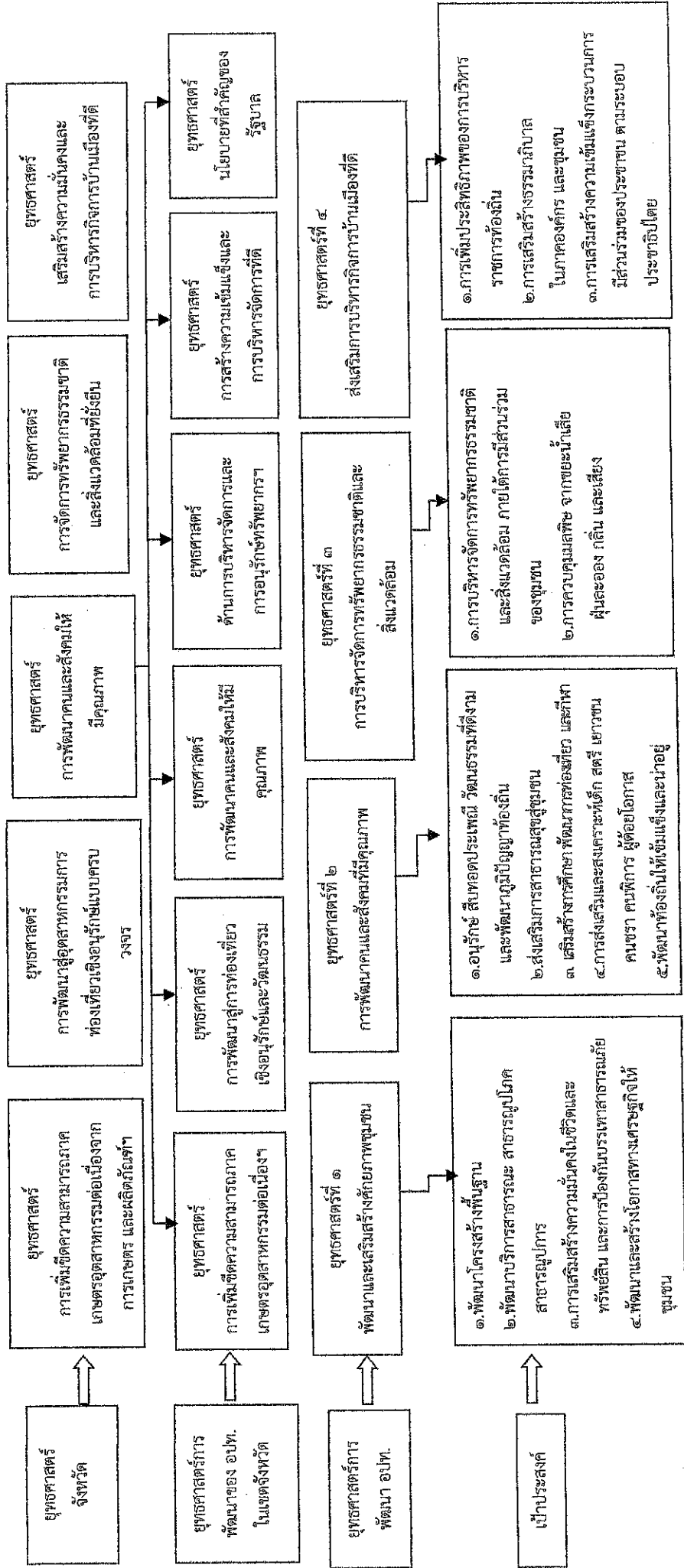
- เสริมสร้างความพร้อมของประชาชนในการตื่นตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการประยุกต์ทางด้านการประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคม ด้วยการเพิ่มจุดบริการอินเตอร์เน็ต พื้นที่ WIFI Internet ให้ครอบคลุม พื้นที่ในเขตเทศบาล

- พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรของเทศบาล ด้วย การพัฒนาให้มีองค์ความรู้สากล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

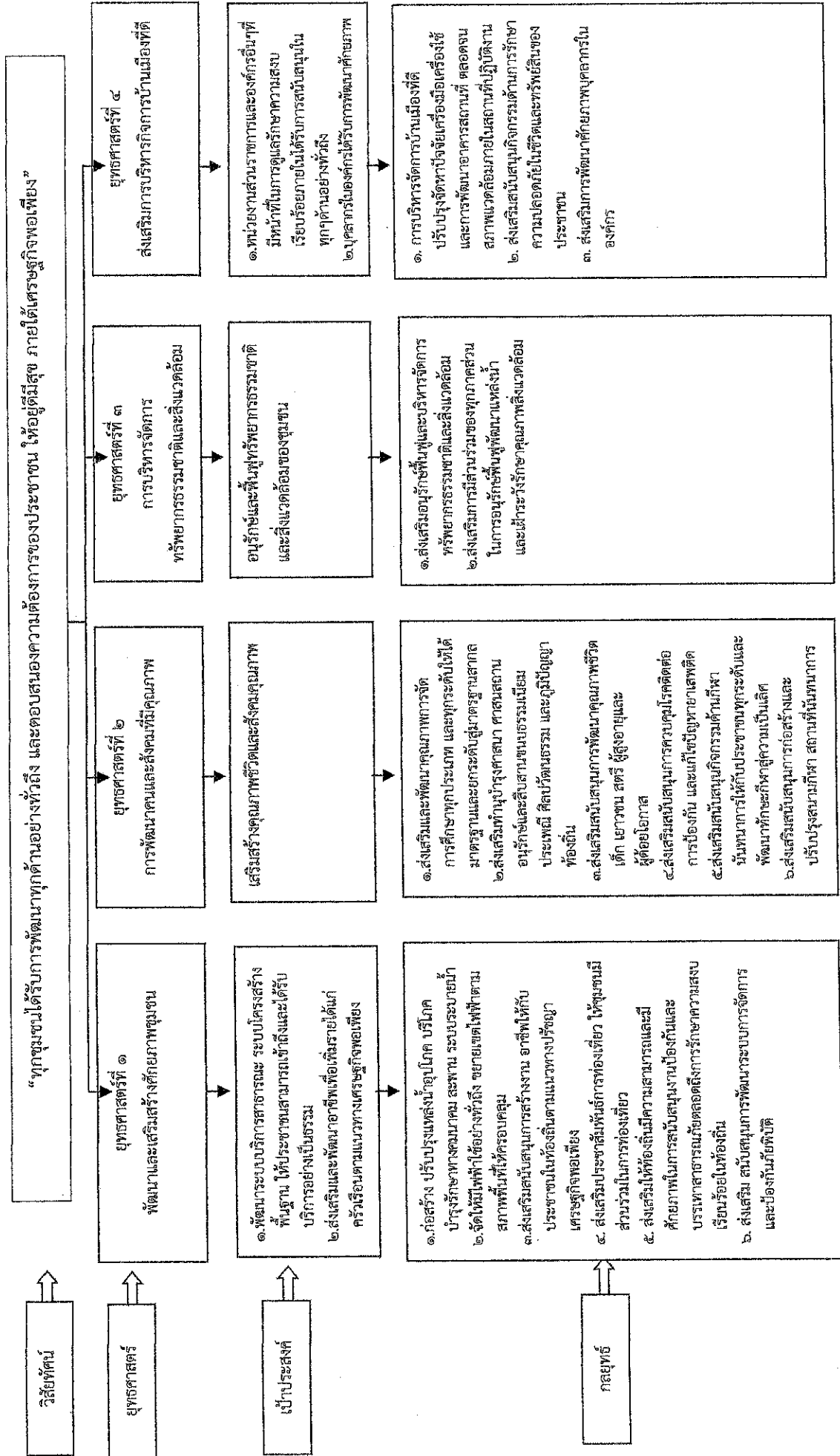
๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคนให้มีความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม ความมั่นคงใน การดำรงชีพ ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนกับเทศบาลโดยการเข้าร่วมโครงการที่ เทศบาลจัดขึ้น ได้แก่ กิจกรรมด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านโดยชมรม ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดกับชุมชน เพื่อการเฝ้าระวังภัยคุกคามจากภายนอกทั้งด้านอาญากรรม การก่อการร้าย ยาเสพติด และภัยคุกคามอื่น

๖) พัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน องค์กร ในการบริการประชาชน ให้มีความทันสมัย และ ความมีธรรมาภิบาลในการจัดการ

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)



ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

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

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แบบ ผ.๑๑

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เทศบาลตำบลเขาย้ายสน อำเภอเขาย้ายสน จังหวัดพิจิตร

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๗๐		รวม ๕ ปี งบประมาณ (บาท)	
	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)		
๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพชุมชน												
๑.๑ แผนงานริ่กษาความสงบภายใน	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๖	๒๙๐,๐๐๐	๓๐	๑,๔๕๐,๐๐๐
๑.๒ แผนงานกาเกษตร	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐	๕	๕๐๐,๐๐๐
๑.๓ แผนงานเกษตรและชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕๐๐,๐๐๐
๑.๔ แผนอุตสาหกรรมและการโยธา	-	-	๑	๔๕๑,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๔๕๑,๐๐๐
๑.๕ แผนงานสาธารณสุข	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐
๑.๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๒	๔๐๐,๐๐๐	๑๐	๒,๐๐๐,๐๐๐
รวม	๑๐	๑,๗๙๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๕๑,๐๐๐	๑๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	๑๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	๔๕	๕,๙๐๐,๐๐๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ												
๒.๑ แผนงานการศึกษา	๓๔	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๕๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๕๖๒,๘๐๐	๓๕	๑๑,๐๖๒,๘๐๐	๑๓๙	๔๖,๓๕๔,๐๐๐
๒.๒ แผนงานสาธารณสุข	๗	๒๔๕,๐๐๐	๘	๒๕๐,๐๐๐	๘	๒๕๐,๐๐๐	๘	๒๕๐,๐๐๐	๘	๒๕๐,๐๐๐	๓๑	๑,๐๐๐,๐๐๐
๒.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑๒	๖๒๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๑๒	๖๒๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๑๑	๕๙๕,๐๐๐	๕๗	๒,๐๓๕,๐๐๐
๒.๔ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๔	๗๐,๐๐๐	๑๖	๒๘๐,๐๐๐
๒.๕ แผนงานการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๑๙	๒,๒๕๐,๐๐๐	๗๖	๒๙,๐๐๐,๐๐๐
รวม	๗๖	๑๔,๒๕๒,๘๐๐	๗๗	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๖	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๖	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๗๖	๑๔,๖๒๗,๘๐๐	๓๑๖	๖๒,๖๒๗,๘๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

แบบ ก.๑๑

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)
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	๓,๒๖๐,๐๐๐	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 แผนงานบริการงานทั่วไป	๑๓	๑,๙๖๐,๐๐๐	๑๔	๑,๙๖๐,๐๐๐	๑๙	๓,๙๒๐,๐๐๐	๑๗	๒,๑๘๐,๐๐๐	๑๔	๑,๘๒๐,๐๐๐	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	๘,๘๕๖,๐๐๐	๑๗	๘,๖๖๐,๐๐๐	๒๔	๑๑,๘๘๓,๐๐๐	๒๒	๑๑,๘๖๐,๐๐๐	๑๖	๖,๕๕๓,๐๐๐	๙๗	๕๘,๗๐๙,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๑๐๘	๒๕,๓๓๕,๘๐๐	๑๐๘	๒๕,๘๘๘,๘๐๐	๑๑๗	๒๖,๒๒๐,๘๐๐	๑๑๕	๔๔,๓๒๗,๘๐๐	๑๐๖	๑๔,๖๓๐,๘๐๐	๕๕๔	๑๔๕,๔๑๕,๐๐๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ อัตรา เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาชัยสนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปริมาณงานที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

(๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ 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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี 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 งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล 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 กลุ่มงานพัฒนารายได้	
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. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
บุคลากรศาสตร์ 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	สำนักงบประมาณ/กองช่าง ที่รับผิดชอบ - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นิติกร - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานป้องกัน - เจ้าพนักงานเทศกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - คนงาน	- ก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ใน ชุมชน - สงเคราะห์เลี้ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอ็ดส์
		(๒) มีการส่งเสริมอาชีพและการมี รายได้ให้แก่ประชาชนตาม แนวทางการเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- จัดอบรมให้ความรู้และมีอาชีพและ ศึกษาดูงาน - โครงการพัฒนาศักยภาพชีวิต กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและ ครอบครัวผู้รายได้น้อย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

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	กองสาธารณสุข - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- โครงการส่งเสริมป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน - การให้ความรู้ การควบคุมและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์พาหนะนำโรคในเขต
		(๓) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา	กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ด้านยาเสพติด - จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ จังหวัดพิจิตร
		(๔) ส่งเสริมและส่งเสริมสร้างสรรค์ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- โครงการอ้อมธรรมนำสุข

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
บุคลากรที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้สังคมและชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่	(๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน	กองช่าง/กองสาธารณสุข - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถลด คัดแยก และนำขยะไปใช้ประโยชน์สูงสุด - โครงการขยะสร้างค่าลดปัญหาสิ่งแวดล้อม
		(๒) การควบคุมมลพิษ จากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง	กองสาธารณสุข - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน	- ทำความสะอาดถนน ขยายทางเท้า คุ้ระบายน้ำในเขตเทศบาล - โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.)

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เป้าประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (๑) เพิ่มประสิทธิภาพของบริการราชการท้องถิ่น	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	- โครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ - โครงการเพิ่มศักยภาพบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาชัยสน จากเดิมกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ๑๔๗ อัตรา ที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ
- คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้เปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

เปลี่ยนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เป็นตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้

สรุปอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

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

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนจากฝ่ายเงินกู้ยืม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

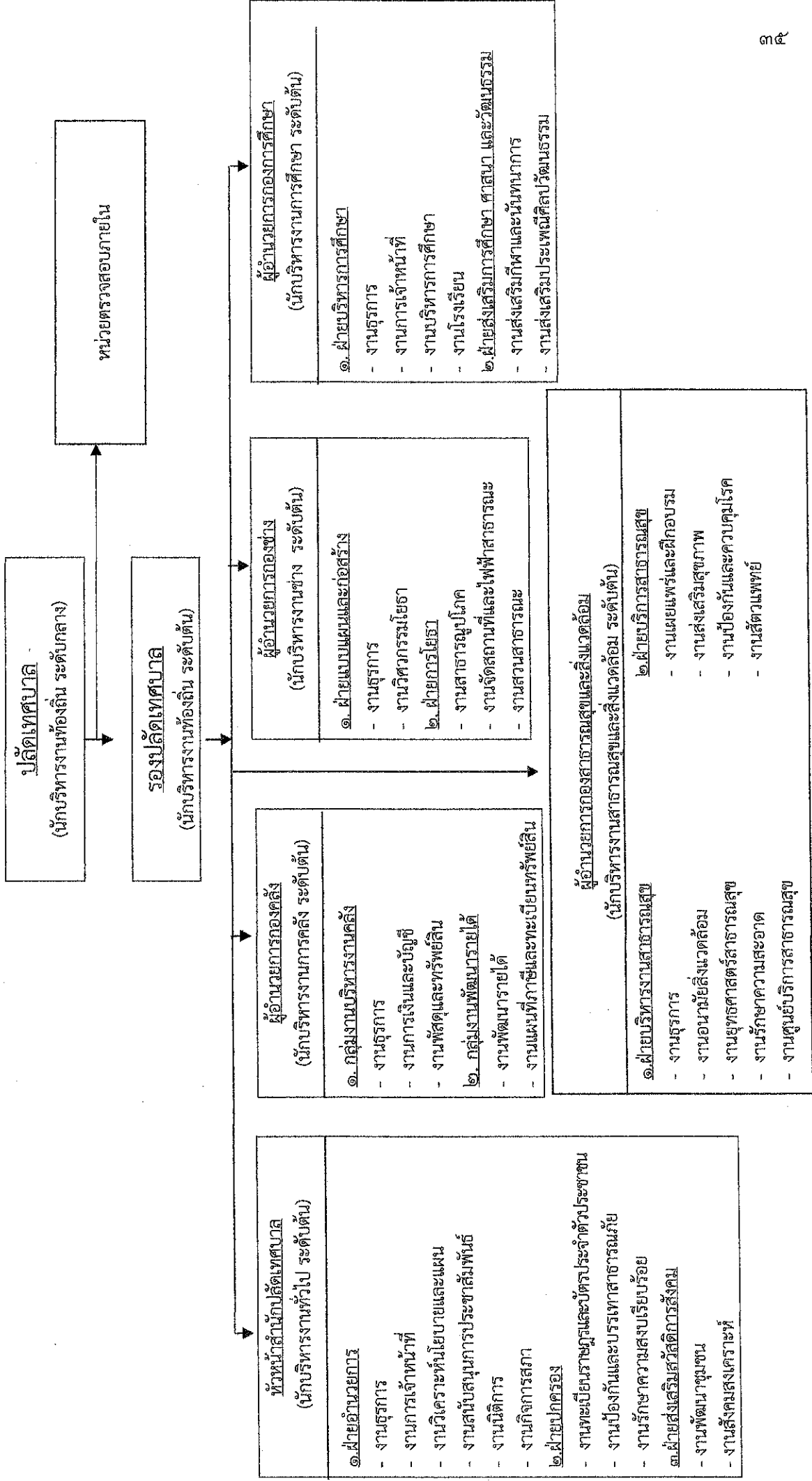
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๒๙	กองการศึกษา (๒๑)															
๓๐	พนักงานช่างตามภารกิจ		๑	๑๘๖,๐๐๐	๐											
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๘๖,๐๐๐	๐											(๑๕,๐๐๐)
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๘๖,๐๐๐	๐											(๑๕,๐๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๘๖,๐๐๐	๐											ว่างเต็ม
๓๔	พนักงานช่างทั่วไป		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐											(๕,๐๐๐)
๓๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-										
๓๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-										
๓๗	ครู		๒๕	-	-	-	๒๕	๒๕	๒๕							
๓๘	พนักงานช่างตามภารกิจ		๑	๑๑,๒๕๐	-											
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาและบริหาร (๔๕๐)		๑	๒๕,๒๐๐	-											
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาและบริหาร (๒,๑๐๐)		๑	๒๕,๒๐๐	-											
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาและบริหาร		๑	-	-	-										
๔๒	พนักงานช่างทั่วไป		๒	-	-	-										
๔๓	การโรง		๒	-	-	-										
๔๔	คนงาน (๕,๐๐๐)		๖	๖๕,๐๐๐	๐											
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาเด็กพิเศษ		๑	-	-	-										
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-										
๔๗	ครู		๑๑	-	-	-										
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๒๕,๐๐๐	-											
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑,๐๕๐)		๓	-	-	-										
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๓๙,๑๒๐	-											
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๒๖๐)		๑	๓๙,๑๒๐	-											
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๒๖๐)		๑	๓๙,๑๒๐	-											
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๒๖๐)		๑	๓๙,๑๒๐	-											
๕๔	พนักงานช่างทั่วไป		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐											
๕๕	การโรง		๑	-	-	-										
๕๖	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์		๑	๓๕๕,๒๒๐	๐											
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./กษ.	๑	-	-	-										
๕๘	รวม		๑๕๗	๒๑,๐๕๖,๖๕๐	๕๕๒,๐๐๐	๑๕๗										
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
(๗)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท

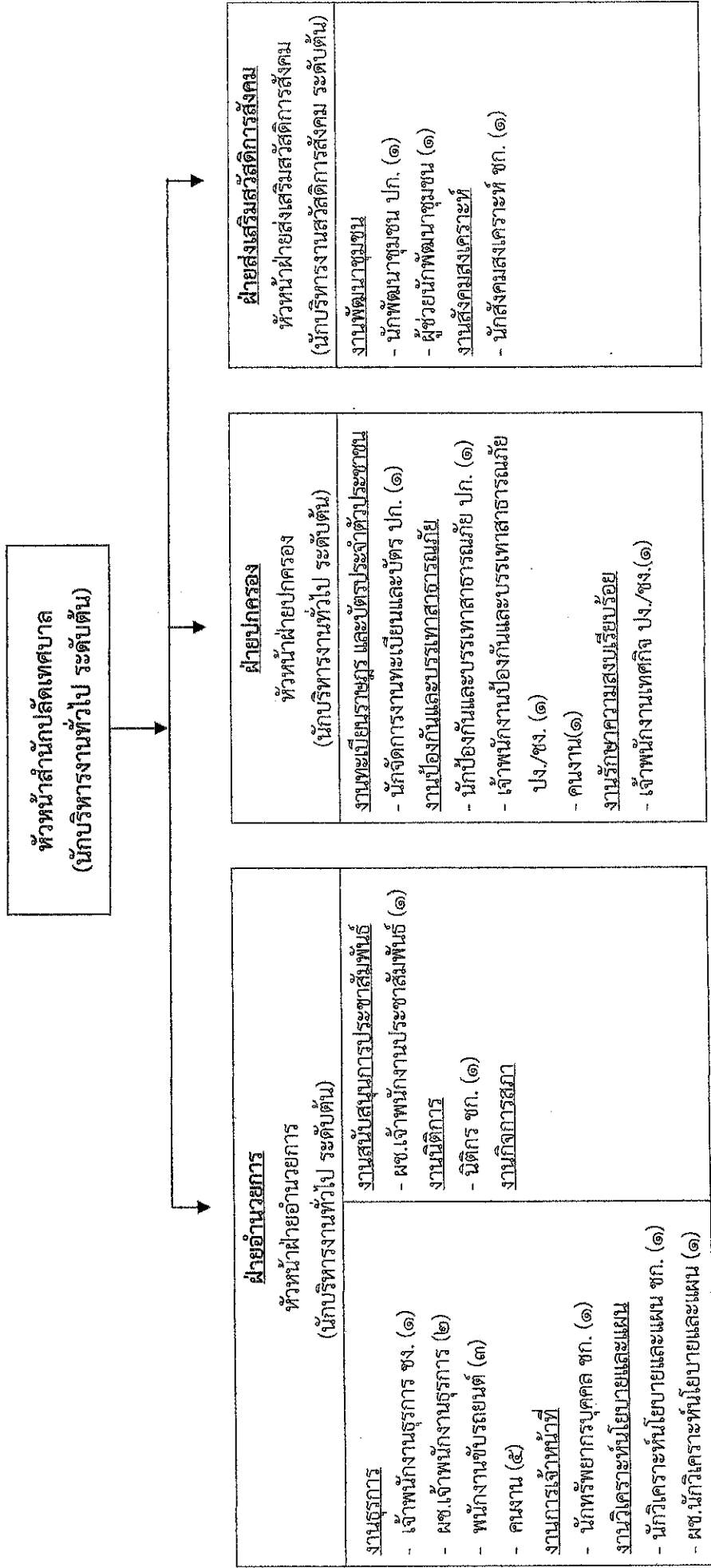
- ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๖,๕๐๐,๐๐๐) \times ๑.๐๕ = ๕๙,๓๒๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๙,๓๒๕,๐๐๐) \times ๑.๐๕ = ๖๒,๑๙๑,๒๕๐ บาท
- ฐานการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๒,๑๙๑,๒๕๐) \times ๑.๐๕ = ๖๕,๓๐๑,๖๑๒.๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาชัยสน

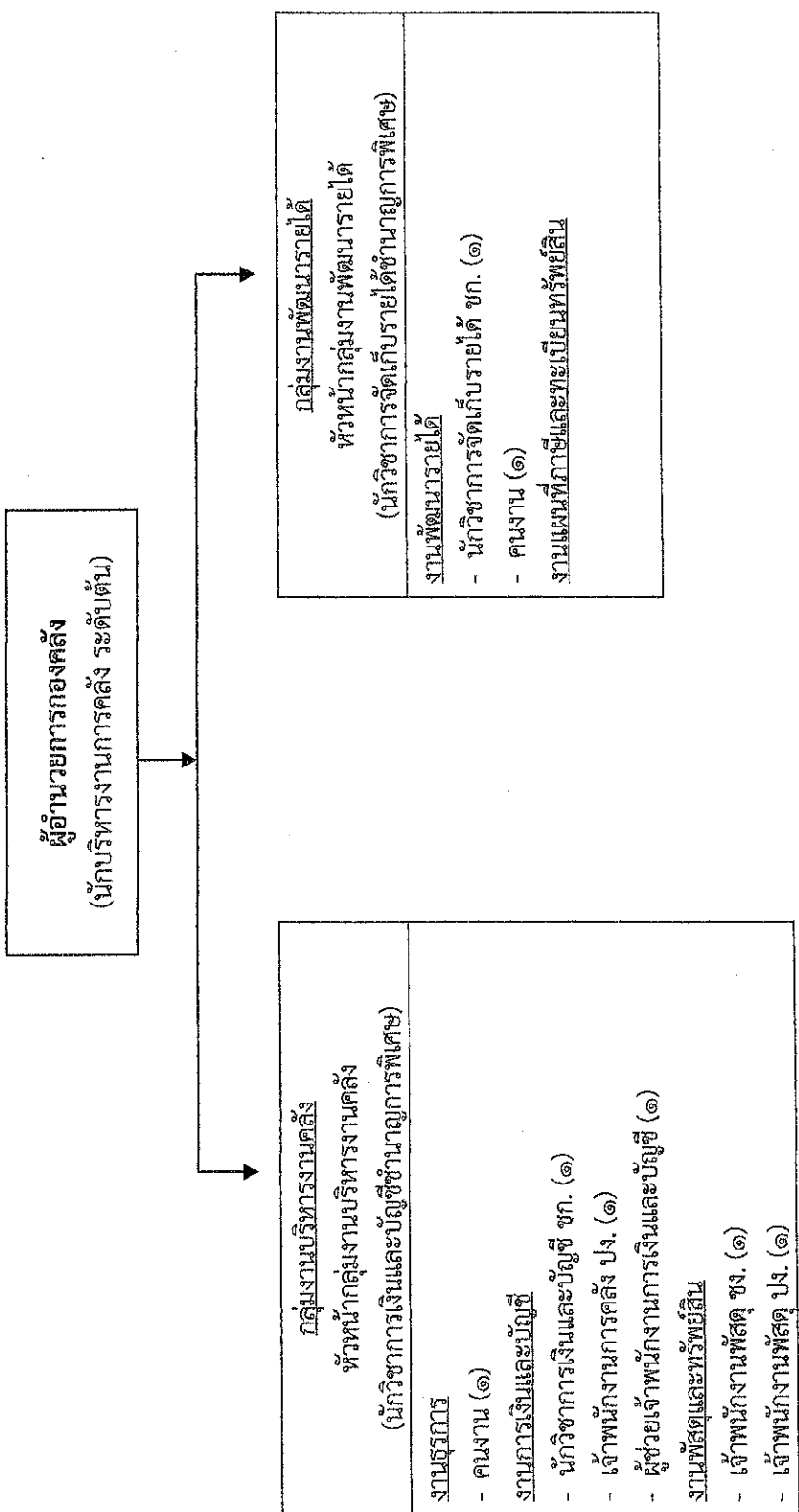


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



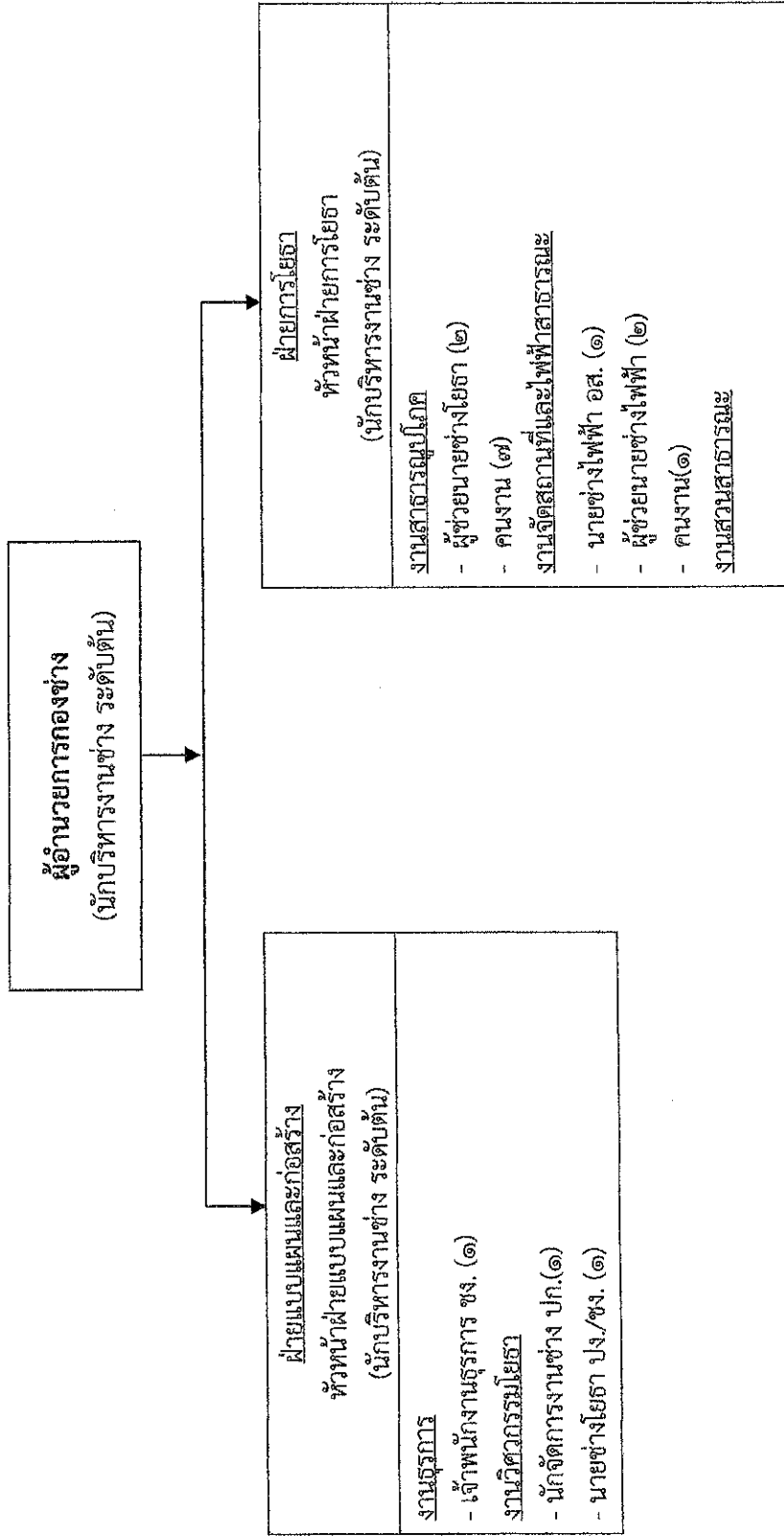
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก.	ชง.	อส.		
จำนวน	๔	-	-	๓	๔	๑	-	-	๑๔

โครงสร้างองค์กร



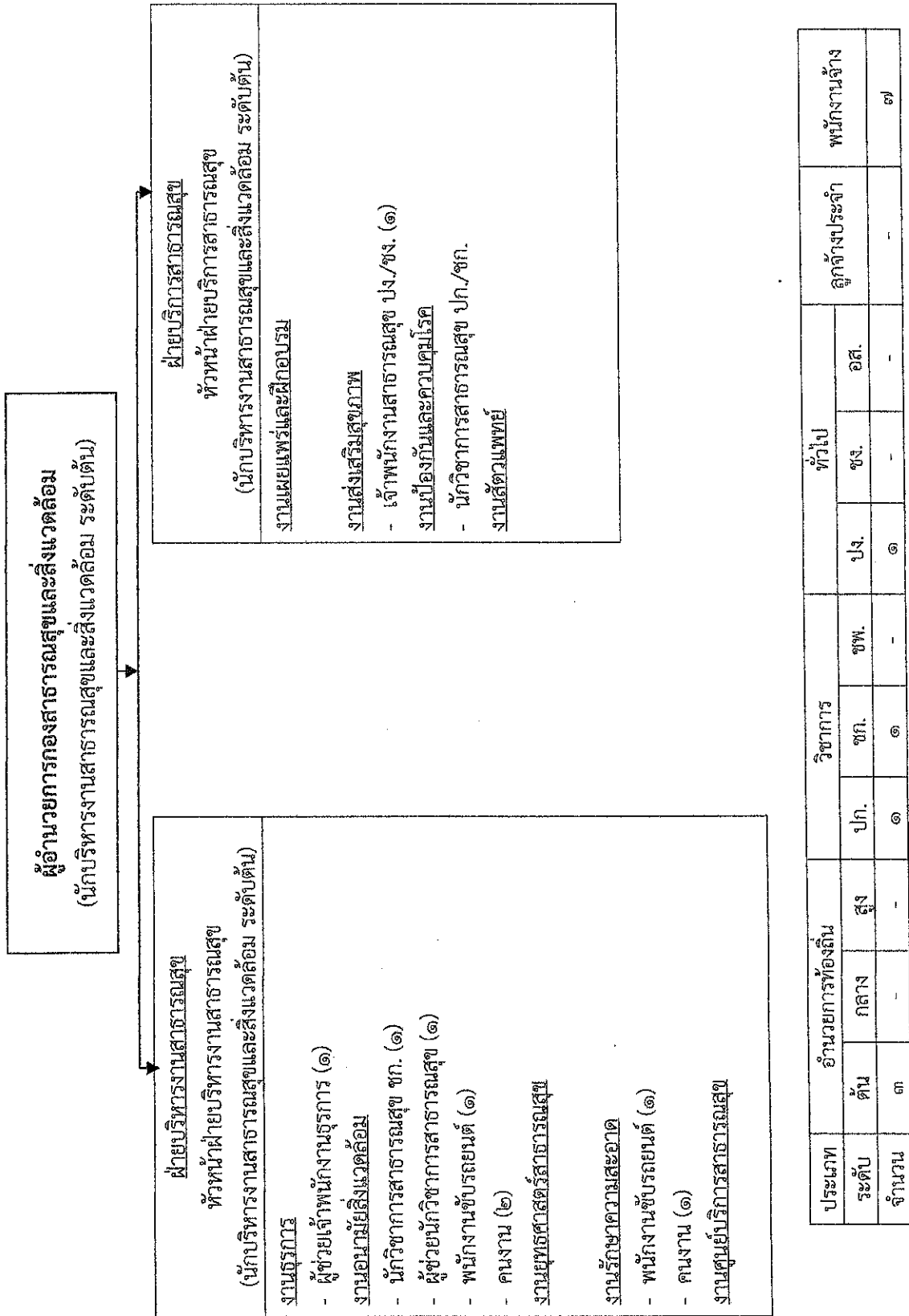
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.		
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	๒	๑	-	๓

โครงสร้างกองช่าง

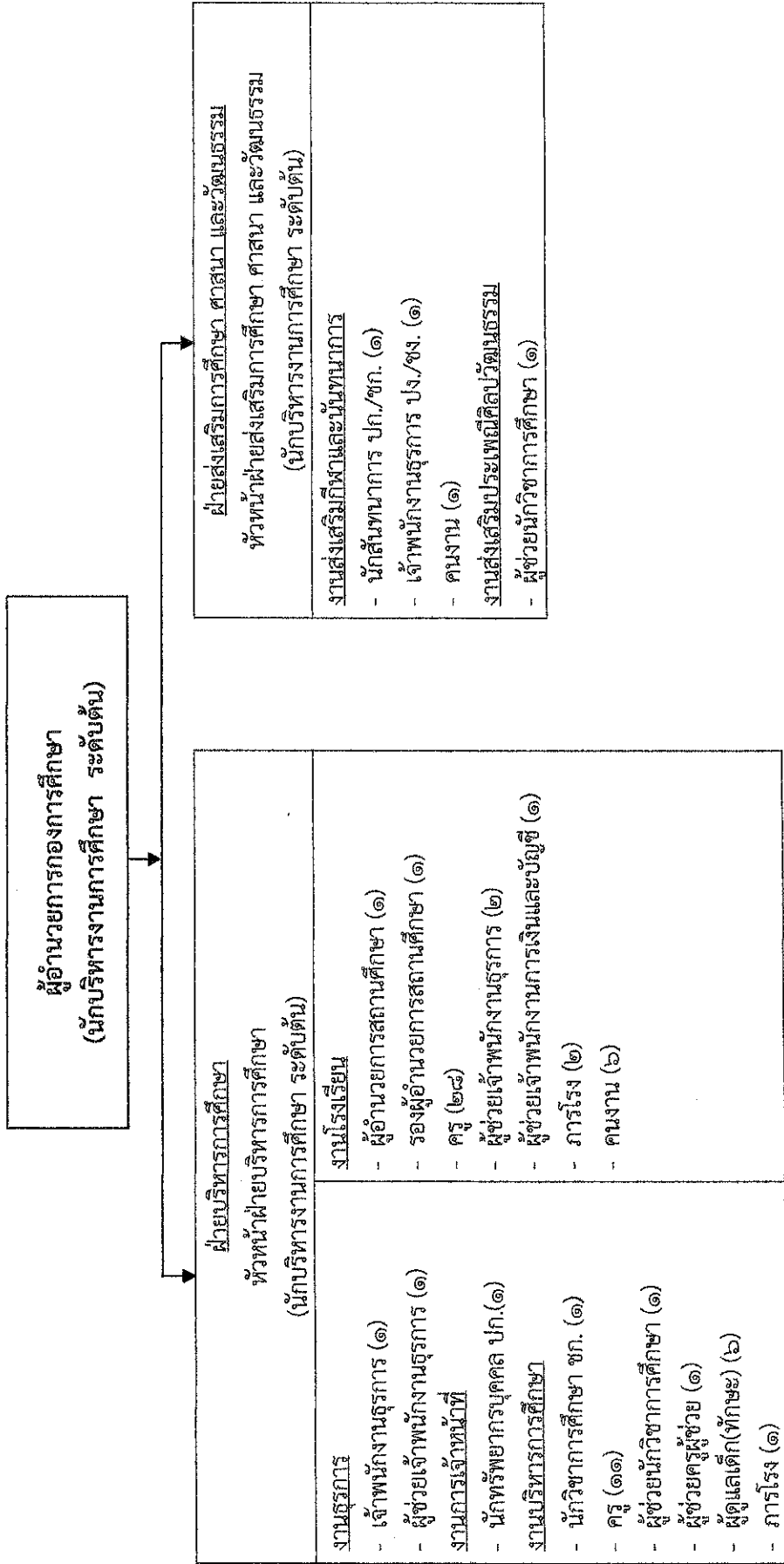


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๑๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

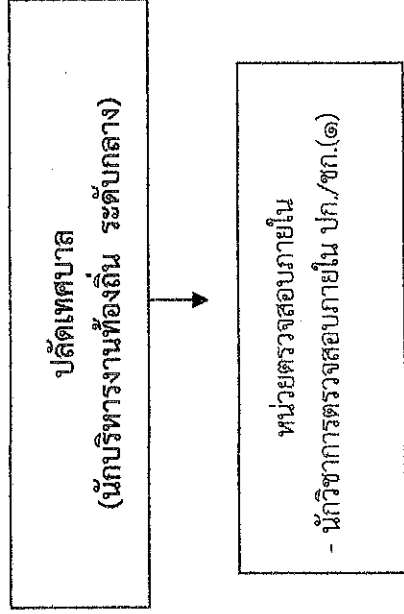


โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชง.	อส.	๑				
จำนวน	๓	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๒	๑	๑	๒๓

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



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

๑๑.บัญชีแสดงถึงคนลงชื่อตำแหน่งและกรณการที่ตำแหน่งในใบรวมรายชื่อการ

บัญชีการจัดคนลงชื่อกรณอัตรากำลังใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณอัตรากำลังเดิม		กรณอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ด้านพ่ง	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ด้านพ่ง	ระดับ						เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินที่อื่น ๆ	
๑	นางจุฑามาศ รัตนอุบล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๘,๕๕๐ (๒๒,๘๕๐ x ๑๐)	๘๕,๐๐๐ (๘,๕๐๐ x ๑๐)	๗๕๒๖,๕๕๐	
๒	นางศรีวิทย์ มนต์มิตร	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ด้านพ่ง	๕๓๘,๘๘๐ (๕๓,๘๘๐ x ๑๐)	-	๕,๕๓๘,๘๘๐	
๓	สีกัญปัดเทศบาล นายสมันท์ พรหมนังษ์	บ.ธ.บ.(การตลาต)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๕๒๐,๐๐๐ (๕๒,๐๐๐ x ๑๐)	-	๕๓๓,๗๒๐	
๔	นางสุจิตรา ราชวน	ร.บ.(ทฤษฎีและเทศมิตทางรัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ด้านพ่ง	๕๓๕,๗๒๐ (๕๓,๕๗๒ x ๑๐)	-	๕,๕๓๓,๗๒๐	
๕	นางสาวเดลินทร์ เต็มยอด	ศ.บ.การจัการทั่วไป(แผนงวิชากรณัฐ)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๓	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๓	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๓	ด้านพ่ง	๕๒๘,๒๘๐ (๕๒,๘๒๘ x ๑๐)	-	๕,๕๒๘,๒๘๐	
๖	นายวิชัย หนูศรี	ร.บ.บ(การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ต้น	นักบริหารงานสรวิศการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสรวิศการสังคม)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ต้น	นักบริหารงานสรวิศการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสรวิศการสังคม)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๕๒๘,๒๘๐ (๕๒,๘๒๘ x ๑๐)	-	๕,๕๒๘,๒๘๐	
๗	บ.ส.สุภาวดี อิมทรงภักดิ์	บ.ธ.บ.(การตลาต)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๖,๕๖๐ (๒๒,๖๕๖ x ๑๐)	-	๒,๒๖๖,๕๖๐	
๘	น.ส.กนกวรรณ พิชชรเดชกุล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๘,๕๕๐ (๒๒,๘๕๐ x ๑๐)	-	๒,๒๖๘,๕๕๐	
๙	นางณัฐจุนพร เสียวทอง	บ.บ.	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๕,๗๒๐ (๒๒,๕๗๒ x ๑๐)	-	๒,๒๕๕,๗๒๐	
๑๐	นางเกษมศักดิ์ สงหมอม	บ.บ.	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักิกร	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักิกร	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๕๕๕,๕๕๐ (๕๕,๕๕๐ x ๑๐)	-	๕,๕๕๕,๕๕๐	
๑๑	นางสิภากรรณ สารวงษ์	ร.บ.บ(รัฐประศาสนศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๒,๒๒๐ (๒๒,๒๒๐ x ๑๐)	-	๒,๒๒๒,๒๒๐	
๑๒	นายชัยยุทธ ภูบุบงาช	ศ.บ.บ(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักสังคมสงเคราะห์	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	นักสังคมสงเคราะห์	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๖,๐๘๐ (๒๒,๖๐๘ x ๑๐)	-	๒,๒๒๖,๐๘๐	
๑๓	นายธีระศักดิ์ อ่อนทอง	ร.บ.บ(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๘,๕๖๐ (๒๒,๘๕๖ x ๑๐)	-	๒,๒๒๘,๕๖๐	
๑๔	นางมยุรา สวัสดิ์	ป.ส.บ(การตลาต)	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ช.ก.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๓๒๖,๒๘๐ (๓๒,๖๒๘ x ๑๐)	-	๓,๒๖๖,๒๘๐	
๑๕			๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	เจ้าหน้าที่งานมหกิจ	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	เจ้าหน้าที่งานมหกิจ	๓๕-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ด้านพ่ง	๒๒๗,๙๐๐ (๒๒,๗๙๐ x ๑๐)	-	(ว่างเต็ม) ๒,๒๗๗,๙๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ
๑๖	-	-	๓๕-๒-๑๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๒-๑๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๗)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๓๗,๕๐๐
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสมพงษ์ สุวรรณภักดิ์	ศษ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๕)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๘	นายนิยม ทองขุนคำ	วศ.บ.(วิศวกรรมไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๕)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๙	นางสาวณิชาณีน เชื้อซุย	ป.รส.(การศึกษานุกรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๔)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๒๐	นางสาวอรุณรณ ช่างช่างศักดิ์	ป.วส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๔)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๒๑	นางสาวณิชาณีน เชื้อศรีรัตนกุล	ป.บช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๒๒,๕๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒๖)	-	-	๑๒๒,๕๐๐
๒๒	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๕๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒๖)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๓	นายอดิศักดิ์ ศรีสะอาด	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๕๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒๖)	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๒๔	นายพันธ์ุ เกื้อคลัง	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๕๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒๖)	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๑	กองคลัง นางศรณภรณ์ บุญเลิศ	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๕,๗๒๐ (๓๕,๕๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๐,๗๒๐ (ว่างเต็ม)
๓๒	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.พ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.พ.	-	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๓๓	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓ (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ตำแหน่ง	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขพ.	-	-	-	-	-	(เปลี่ยนเป็นกลุ่มงาน)
๓๔	นางศรียุภา นุ่มจินทร์	ร.บ.บ. (การจัดการคลัง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๓๒๗,๔๕๖ (๓๐,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๓๒๗,๕๕๖
๓๕	นางเสถา วิจิตรพันธ์	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขก.	๓๔๗,๒๒๐ (๒๗,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๓๔๗,๓๒๐
๓๖	นางเสถาลักษณ์ พงศพาน	บ.ว.ส. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑ เจ้าพนักงานคลัง	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ป.ง.	๑๒๖,๖๔๐ (๑๒,๖๖๐ x ๑๐)	-	-	-	-	๑๒๖,๖๔๐
๓๗	นางสาวปัทมา รักนุ้ย	บ.ว.ส. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เจ้าพนักงานพัสดุ	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ข.ง.	๒๗๗,๓๒๐ (๒๐,๗๕๐ x ๑๓)	-	-	-	-	๒๗๗,๓๒๐
๓๘	นางสาวณัฐภัทร์ คังทอง	บ.ร.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ เจ้าพนักงานพัสดุ	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๗๑,๗๕๐ (๑๖,๗๕๐ x ๑๐)	-	-	-	-	๑๗๑,๗๕๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตำแหน่ง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ตำแหน่ง	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๑	-	-	-	ตำแหน่ง	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๒	กองช่าง นายสุเทพ นระนุ้ย	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต.น.	๔๗๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๓	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบและก่อสร้าง)	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต.น.	๓๗๓,๒๐๐ (๓๐,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๔	นายสนม หนูเมื่อน	บ.ร.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	ต.น.	๖๑๗,๒๔๐ (๕๓,๕๒๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	-	-	๖๓๕,๒๔๐
๔๕	นายมพอล ช่วยพิชัย	ค.บ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑ นักจัดการงานช่าง	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๔๖	นายเอกชัย มีลสุวรรณ	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒ เจ้าพนักงานธุรการ	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๒๐๗,๐๔๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๒๐๗,๐๔๐
๔๗	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒ นายช่างโยธา	ตำแหน่ง	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๖๗,๗๕๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๖๗,๗๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๔๘	นายสุชาติ ทัพยทอง	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๓๕-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ยส.	๓๖๖,๕๘๐ (๓๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๖,๕๘๐
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.อรวิภา พงศ์มณูรักษ์	ศส.บ. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๐	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๕๑	นายวิษักร เพชรคง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๒	นางนภาพร นวลเกลี้ยง	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๕	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๖	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๗	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๘	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๙	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๖๐	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๖๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (เอก.กองสาธารณสุขฯ)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (เอก.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเต็ม) ๔๒๕,๖๐๐
๖๒	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเต็ม) ๓๙๑,๖๐๐
๖๓	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเต็ม) ๓๙๑,๖๐๐
๖๔	นางรัตติกานต์ เหล็กทอง	วท.ม(เชิงเคมี)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๓๓,๗๖๐ (๓๕,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๓๓,๗๖๐
๖๕	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ
๖๖	-	-	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณณัติ	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณณัติ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๕๐๐
๖๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวภาคศรีพร เจริญศรี	วท.บ (สาธารณสุขศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๘	นางศศิธร ณ พัทลุง	ป.บส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๓๔,๕๐๐ x ๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๙	นายวีระยุทธ ช่างชูใจดี	ประสบการณ์ไม่เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๐	นายยุทธ จงแจ้งใส	ประสบการณ์ไม่เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐ x ๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๗๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๗๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๗๔	กองการศึกษา	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๑๖,๕๐๐ x ๒๖)	-	๔๕๒,๓๒๐
๗๕	นางสาวธนาภา ชูปาน	ศต.บ.(ประถมศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๑๓,๕๐๐ x ๒๖)	-	๔๐๒,๗๒๐
๗๖	นางสาววรรษ นกุลจิตมั่น	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๒๐๐ (๙,๕๐๐ x ๒๖)	-	(ว่างเต็ม) ๔๕๑,๖๐๐
๗๗	นางสาวอุษณัฐา แสงคง	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร)	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ป.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ป.ก.	๒๑๓,๖๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๒)	-	๒๑๓,๖๐๐
๗๘	นายอุษณัฐ ใจชุม	ศษ.ม.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๕๓,๘๕๐ (๒๐,๓๒๐ x ๒๖)	-	๒๕๓,๘๕๐
๗๙	-	-	๓๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักสิ้นทางการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักสิ้นทางการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๘๐	-	-	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๕๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๘๑	สุภฉ้างประจักษ์ นางกาญจนา พิพย์ทอง	คุณวุฒิการศึกษา บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๘๕๐ (๑๕,๘๕๐ x ๑๓)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๘๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววิดา ศิริรักษ์	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๘๓	น.ส.รัตติยากร คงศรี	ศ.ศ.บ (ภาษาจีน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๘๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๘๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๘๖	โรงเรียนเทศบาลเขาชัยสน นางอุษะวิศ ศรีสุวรรณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	ผู้ช่วยราชการสถานศึกษา	ศศ.๔	ผู้ช่วยราชการสถานศึกษา	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	-	-	-	-
๘๗	นางสาวสุชาติ สนองคุณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศศ.๓	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	-	-	-	-
๘๘	นางสาวสุรัตน์ สารณะ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๓	ครู	ศศ.๓	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๓	-	-	-	-
๘๙	นางสาวนพพรณ พันธ์รัตน์	ค.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๔	ครู	ศศ.๔	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๔	-	-	-	-
๙๐	น.ส.รณิษฐา รามช่วย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๕	ครู	ศศ.๓	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๕	-	-	-	-
๙๑	น.ส.ภัทรมาร สุขหงษ์ทอง	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๖	ครู	ศศ.๓	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๖	-	-	-	-
๙๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิระดา ทองบุญเต้า	ค.ศ.ม.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๗	ครู	ศศ.๓	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๗	-	-	-	-
๙๓	นางเยาวลักษณ์ เสียมหาญ	ศส.ม.ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๘	ครู	ศศ.๒	ครู	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๘	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		
										เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินที่มีอื่นๆ	
๙๕	น.ส.สุวิดา กลิตฺตม	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๕	นางสุชาดา เรืองสม	กศ.บ.(จิตวิทยาการแนะแนว)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๐	ครู	คศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๐	ครู	คศ.๔	-	-	-	
๙๖	นายยงยุทธ ขุนขวัญ	ค.บ.(ดนตรีศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๗	นางนัฐลี พัทธมิต	ค.บ.(ศิลปะศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๘	นางสาวพรพรรณ สงมฤ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๙	นางสาวนารี ทองขุนดำ	ค.ม.(นิเทศศึกษาและพัฒนาลัทธิบุตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๐	นางสาวณิชนน ขุนเชิด	ค.ม.การบริหารการศึกษา	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๑	นายจรินทร์ ทองแก้ว	ค.บ.(นิเทศศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๒	นางสาวศศิณี นุ่นขาว	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๓	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๔	นางพิชญ์ศุภณ์ พรหมนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๕	นางพิมพ์ชนก ปรีดาศิวต์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๐	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๖	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๑	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๑	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๗	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๒	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๒	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๘	นางสาวสุจิน ภิรมย์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑๐๙	นายสุรศักดิ์ ทองสีดา	วท.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๐	นางสาวปณิตา คงนาคิก	กศ.บ.(การสอบศิลปะ)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๑	นางปวีร์รัตน์ ชูแก้ว	ศษ.ม(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๒	นายจินดา หนูชู	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๓	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๔	นางสาวมณฑา ศรีนิรันดร์	ศษ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๕	นายสุภัทรี ธิญะอุตร	วท.ม.(การจัดการเทคโนโลยีเกษตร)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๑๖	พนักงานจ้างสายการกิจ นางรัชนี สังข์เอียด	ป.ส.(การบัญชี)	๑๗๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	
๑๑๗	นางสาวศุภมาศ สวัสดิ์รักษา	วท.บ.(ชีววิทยา)	๒๕๗๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๗๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
๑๑๘	-	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๘๗๗-๕	ภารโรง	-	๑๘๗๗-๕	ภารโรง	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๐	นายชวลิต สิทธิมาก	ป.๖	๑๘๗๘-๕	ภารโรง	-	๑๘๗๘-๕	ภารโรง	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑๒๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(จัดสรร)
๑๒๘	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๖	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๖	ครู	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๙	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๗	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๗	ครู	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๐	นางสุพจน์ ฤทธิชัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๘	ครู	-	
๑๓๑	นางสาวอุไรย์ อรุณพันธ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครู	-	
๑๓๒	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๐	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๐	ครู	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๓	นางพิไลรัตน์ พันตะรักษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๑	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๑	ครู	-	
๑๓๔	นางพนิดา ชูกาล	ค.บ.(การศึกษาระดับมัธยม)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๒	ครู	-	
๑๓๕	นางอรภากรณ์ มณีเนรม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๓	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๓	ครู	-	
๑๓๖	นางสุวิมลญา แก้วพูนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๔	ครู	-	
๑๓๗	นายปิยะวุฒิ เมืองตั้ง	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๕	ครู	-	
๑๓๘	นางสาวสุวิภาณี จินดาศรีชัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๔๖	ครู	-	
๑๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุจิตรา ทวีธาดา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	
๑๔๐	นางสาวนิภาภรณ์ ยิ่งอภัย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน อื่น ๆ	
๑๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๔	นางจรรย์ พองประดับ	วทป. (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๕	นางสาวอรุณ ชวยชู	บร.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๑๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปท./ชก.	ปท./ชก.	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	๓๕๔,๓๒๐	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเขาชัยสน เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่วงดุลภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเขาชัยสน รวมทั้ง ประโยชน์จากข้อมูลจากทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลตำบลเขาชัยสนได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลตำบลเขาชัยสนที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าในความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง 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 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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

รู้จักสามัคคี มีวินัย เต็มใจบริการ ทำงานอย่างโปร่งใส