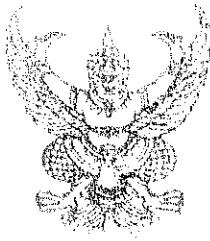




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง



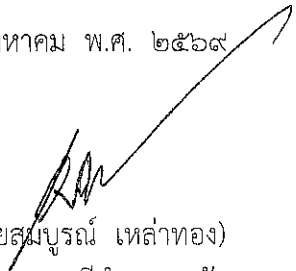
ประกาศเทศบาลตำบลเขาชัยสน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายสมบุรณ์ 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. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้นไว้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล	๔๓

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเขาชัยสน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเขาชัยสน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเขาชัยสนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาชัยสน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพสูงสุด 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ

การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ เทศบาลตำบลเขาย้อยสนมีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชนตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- ๑) แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ไม่ได้เปิดให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- ๒) เจ้าหน้าที่คอยจัดระเบียบเรียบร้อยของตลาดสดเทศบาลและบริเวณใกล้เคียงไม่เพียงพอ
- ๓) ไฟฟ้าแสงสว่างในช่วงเทศกาลต่างๆ ไม่เพียงพอ

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๕. ด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาสุนัขจรจัด
- ๒) ขาดสถานที่ในการคัดแยกขยะ
- ๓) ขาดสถานที่ออกกำลังกาย

๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑) เพิ่มความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
- ๒) การจอดรถซ้อนคันและจอดแช่
- ๓) เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- ๔) ลดโอกาสการก่อเหตุโจรกรรม ทำลายทรัพย์สิน
- ๕) ป้องกันไม่ให้กิ่งไม้บดบังป้ายจราจร สัญญาณไฟ หรือบดบังทัศนวิสัยทางโค้งที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดทำคูระบายน้ำบริเวณบ้านจัดสรรหลังอำเภอและบริเวณบ้านนายย่วน คล้ายเลียน
- ๒) แก้ไขปัญหาสิ่งกีดขวางบริเวณทางเท้าและทางสาธารณะ
- ๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายบ้านไร่
- ๔) ขุดลอกคูระบายน้ำแก้ปัญหาน้ำท่วม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) พัฒนาพื้นที่ตลาดน้ำเขาชัยสน (แหล่งท่องเที่ยว)
- ๒) เปิดช่องทางเข้าออกที่จอดรถบริเวณตลาด และป้ายบอกทาง เข้า - ออก
- ๓) จัดทำที่พัก/ที่นั่งและจุดเช็กอินบริเวณลานคอนกรีตตลาดสด
- ๔) ส่งเสริมอาชีพการทำไข่เค็ม ปลูกพืชสมุนไพร
- ๕) ส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงไส้เดือนทำปุ๋ยมูลไส้เดือน
- ๖) ส่งเสริมอาชีพการทำของชำร่วย และของที่ระลึก งานพิธีต่างๆ
- ๗) ส่งเสริมอาชีพการทำดอกไม้จันทน์
- ๘) ส่งเสริมอาชีพการทำเครื่องแกง
- ๙) ส่งเสริมอาชีพการทำน้ายาเอนกประสงค์
- ๑๐) ส่งเสริมอาชีพเลี้ยงปลาในกระชัง/ ทำผ้ามัดย้อม
- ๑๑) ส่งเสริมอาชีพปลูกผักบึงแก้วในกระชัง
- ๑๒) ส่งเสริมอาชีพการเพาะเห็ดชนิดต่างๆ
- ๑๓) ส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงไก่/ไข่ไก่
- ๑๔) ส่งเสริมอาชีพการทำขนมไทยและขนมต่างๆ
- ๑๕) ส่งเสริมการขายสินค้าออนไลน์/เลี้ยงปลาในบ่อซีเมนต์/ปลูกผักในกระถาง/เพาะพันธุ์สมุนไพร
- ๑๖) จัดทำโครงการตลาดได้รู้บริเวณตลาดจอดรถตลาดเขาชัยสน

๓. ด้านสังคม

- ๑) จัดทำไฟแสงสว่างบริเวณสนามเบตองตลาดเขาชัยสน
- ๒) ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของชุมชนบ้านหัวควน
- ๓) สร้างจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๔) จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายบริเวณตลาดน้ำ
- ๕) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๖) จัดทำโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การล้างถนน คูระบายน้ำ และทางเท้า
- ๒) เพิ่มถังขยะให้เพียงพอพร้อมถังแยกประเภท และการเปลี่ยนจุดวางถังขยะให้เหมาะสม
- ๓) แก้ไขปัญหาขยะจากนอกเขตเทศบาล
- ๔) ทำความสะอาดคูระบายน้ำ ๓ ซอย ทั้งชุมชนชายคลอง และรื้อปากท่อระบายน้ำก่อนลงคลองตามจุดต่างๆ
- ๕) แก้ไขปัญหาน้ำเสีย กลิ่นบริเวณรอบโรงฆ่าสัตว์และวัดอุดมวาราม

๕. ด้านสาธารณสุข

- ๑) จัดทำสวนสุขภาพชุมชน (สถานที่ออกกำลังกายริมคลองปากเพียด)
- ๒) จัดทำกรงตาข่ายเหล็กเพื่อคัดแยกขยะ
- ๓) ติดตั้งเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็ก
- ๔) จัดทำโครงการทำหมันและลดจำนวนสุนัขในพื้นที่

๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑) เพิ่มที่กั้นริมถนนหน้าบ้านนางริน สังก่อ
- ๒) พัฒนาตัดแต่งต้นไม้ริมทาง
- ๓) ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมทั่วทั้งชุมชน
- ๔) ติดตั้งกระบอกโค้ง/ไฟกระพริบบริเวณจุดตัด/จุดเสี่ยง
- ๕) จัดทำลูกระนาด บ้ายเดือนทุกทางแยกจุดเสี่ยง
- ๖) ติดตั้งป้ายชะลอความเร็ว/สัญญาณไฟจราจรสี่แยก โรงเรียนเทศบาลเขาชัยสน
- ๗) ติดตั้งถังดับเพลิงในชุมชน
- ๘) จัดระเบียบแม่ค้าในตลาดนัดและการจอดรถในที่ห้ามจอด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

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

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแผนแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา 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 ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ

- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล 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) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทะนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลเขาคิชฌกูฏ

วิสัยทัศน์ (Vission) “ทุกชุมชนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้อยู่ดีมีสุข ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) มุ่งพัฒนาบริการสาธารณะ บริการโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง
- ๒) มุ่งพัฒนาชุมชนและสังคม ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ
- ๓) พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม
- ๔) พัฒนาและสร้างโอกาสการมีอาชีพและมีรายได้แก่ครัวเรือน
- ๕) มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษา สู่มาตรฐานสากล
- ๖) มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ “การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี”

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ :

- ๑) เสริมสร้างสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา :

- ๑) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่ม

เปราะบาง

- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้ทุกกลุ่มทุกช่วงวัย
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๕) ติดตั้งป้ายถนน ป้ายจราจร กระงะก้องครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๖) ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยวและนันทนาการ

กลยุทธ์ : ยกระดับมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา :

๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
และยกระดับสู่มาตรฐานสากล

๒) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

๓) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สื่อการเรียนการสอน ให้ครบถ้วนและทันสมัย

๔) ส่งเสริมนักเรียน เยาวชน ประชาชน ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ด้วยการเข้าร่วมเป็น

คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

๖) มุ่งพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งศึกษา เรียนรู้และดูงาน ทางด้านการจัดการศึกษา

๗) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการให้กับประชาชนทุกระดับและพัฒนา

ทักษะกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๘) ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ : บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการสร้างสุขภาวะที่ดี

แนวทางการพัฒนา :

๑) ส่งเสริมการป้องกัน ควบคุม และระงับโรคติดต่อ

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

๓) ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

๔) ดูแลรักษาความสะอาดในพื้นที่

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ :

๑) พัฒนาโครงข่ายคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

และทั่วถึง

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา :

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ทางเท้า สะพาน ท่อระบายน้ำระบบสาธารณูปโภค

และระบบสาธารณูปการ

๒) ก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยว

๓) ก่อสร้างและปรับปรุงฝายกั้นน้ำ พนังกั้นน้ำ เพื่อป้องกันตลิ่งและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม

๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่และพัฒนาพื้นที่ในการจัดบริการสาธารณะ

๕. ด้านการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน องค์กร ในการบริการประชาชน ให้มีความ

ทันสมัย และความมีธรรมาภิบาลในการจัดการ

แนวทางการพัฒนา :

๑) พัฒนาทักษะบุคลากร และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการวิเคราะห์

เทศบาลตำบลเขาย้ายสน ใช้หลักการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเขาย้ายสน

ผลการวิเคราะห์ และผลกระทบ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีอิสระภายใต้กรอบกฎหมาย และนโยบายชาติ
๒. มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และบริหารงบประมาณตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
๓. ความเห็นชอบนโยบายภายในสภาเทศบาล
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของเทศบาล
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย
๖. พื้นที่ในเขตเทศบาลมีขนาดเล็ก ทำให้การพัฒนาครอบคลุมและทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เทศบาลมีรายได้น้อยในขณะที่แผนการดำเนินโครงการมีจำนวนมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและกระบวนการดำเนินงานของเทศบาล
๓. ระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกกระบวนการมีจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หลายโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการภายนอก
๒. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการและสามารถให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๓. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเขาย้ายสนเป็นศูนย์กลางส่วนราชการ

อุปสรรค (Treat = T)

๑. การกระจายอำนาจและการกระจายงบประมาณของรัฐบาลไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การทำงานภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับที่มีมากทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้า และไม่สามารถดำเนินการได้ในบางกรณี
๓. ความไม่มั่นคงทางการเมือง ปัญหาทางการเมือง ภาวะสงคราม และโรคระบาดทำให้การพัฒนาประเทศหยุดชะงัก มีความล่าช้า
๑. การเกิดภัยธรรมชาติ การแปรปรวน เกิดปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรเสียหาย และทำให้ระบบเศรษฐกิจในเขตพื้นที่รับผิดชอบหยุดชะงักจากอุทกภัย
๔. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อเศรษฐกิจระดับชุมชน การใช้จ่ายใช้สอย เงินหมุนเวียนในชุมชนลดน้อยลง
๕. มีความล่าช้าในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านบริการและนโยบายสาธารณะ และเศรษฐกิจระดับมหภาคซึ่งมีความเสื่อมถอยลง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองเทศบาลตำบลเขาชัยสนจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก เป็นหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้ เป็นหน้าที่ที่เทศบาลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงเพิ่มเติมได้จากที่ได้ระบุไว้แล้ว ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๔๔

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

ภารกิจรอง เป็นหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ อัตรา เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาชัยสนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และลดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปริมาณงานที่มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ 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 งานนิติกร 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 งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร 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 งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาชัยสน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑.๑ งานธุรการ	๑.๑.๑ งานธุรการ	
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	
๑.๑.๕ งานนิติการ	๑.๑.๕ งานนิติการ	
๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล	๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล	
	๑.๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	(เพิ่ม)
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน	
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๓.๑ งานพัฒนาชุมชน	๑.๓.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๑.๓.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๓.๒ งานสังคมสงเคราะห์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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 กลุ่มงานพัฒนารายได้	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	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๑.๑ งานธุรการ	๔.๑.๑ งานธุรการ	
๔.๑.๒ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๒ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๑.๓ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข	๔.๑.๓ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข	
๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด	๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด	
๔.๑.๕ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑.๕ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม	๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม	
๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค	
๔.๒.๔ งานสัตว์แพทย์	๔.๒.๔ งานสัตว์แพทย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาชัยสน จากเดิมกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ๑๔๗ อัตรา ที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ
- เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และเห็นควรลดอัตรากำลังเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น และเป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------------	---------------

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
-------	---------------

๕. กองการศึกษา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

➤ นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา
➤ สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๒๔	อัตรา
➤ กองคลัง	จำนวน	๑๐	อัตรา
➤ กองช่าง	จำนวน	๑๔	อัตรา
➤ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑๒	อัตรา
➤ กองการศึกษา	จำนวน	๗๑	อัตรา
➤ หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น		<u>๑๓๔</u>	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	
นักการ	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการเงินและบัญชี ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นายช่างไฟฟ้า อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๒	๒	๒	-๔	-	-	
ช่างก่อสร้าง	๒	๒	๒	๒				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒		-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสนับสนุนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลเขาย้อยสน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔		-	-	
แม่ครัว	๒	๒	๒	๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาชัยสน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๔๗	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๔	-๑๓	-	-	

หมายเหตุ : การสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

๙. การค้าใช้จำยเกยวกับเงินเดื่อและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะถึงใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๘,๒๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๗,๒๕๐	๖๐,๘๐๐	๖๔,๓๕๐	๖๗,๙๐๐	๗๑,๔๕๐	(๕๘,๑๐๐)			
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๔๕,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๗,๐๑๐	๖๐,๕๖๐	๖๔,๑๑๐	๖๗,๖๖๐	๗๑,๒๑๐	(๕๗,๗๘๐)			
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๘๐,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๗,๒๕๐	๕๐,๘๐๐	๕๔,๓๕๐	๕๗,๙๐๐	๖๑,๔๕๐	(๔๐,๘๘๐)			
๔		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๕,๖๘๐	๔๙,๒๓๐	๕๒,๗๘๐	๕๖,๓๓๐	๕๙,๘๘๐	(๔๕,๑๕๐)			
๕		หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๕,๖๖๐	๔๙,๒๑๐	๕๒,๗๖๐	๕๖,๓๑๐	๕๙,๘๖๐	(๔๕,๑๓๐)			
๖		หัวหน้าฝ่ายเศรษฐกิจการคลัง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๐,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๖,๐๗๐	๔๙,๖๒๐	๕๓,๑๗๐	๕๖,๗๒๐	๖๐,๒๗๐	(๔๕,๐๕๐)			
๗		นักบริหารบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๗,๖๘๐	๓๙,๗๓๐	๔๑,๗๘๐	๔๓,๘๓๐	๔๕,๘๘๐	(๓๗,๗๘๐)		
๘		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๐,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๖,๖๒๐	๓๘,๖๗๐	๔๐,๗๒๐	๔๒,๗๗๐	๔๔,๘๒๐	(๓๖,๐๗๐)		
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๖,๕๐๐	๔๘,๕๕๐	๕๐,๖๐๐	๕๒,๖๕๐	๕๔,๗๐๐	(๔๕,๘๕๐)			
๑๐	นักการเงิน (ไม่มีเดิบบัณฑิตไทย)	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑,๖๒๐	๓๓,๖๗๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๗๐	๓๙,๘๒๐	(๓๑,๐๗๐)			
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑,๖๒๐	๓๓,๖๗๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๗๐	๓๙,๘๒๐	(๓๑,๐๗๐)			
๑๒	นักส่งเสริมและประสาน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑,๖๒๐	๓๓,๖๗๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๗๐	๓๙,๘๒๐	(๓๑,๐๗๐)			
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑,๖๒๐	๓๓,๖๗๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๗๐	๓๙,๘๒๐	(๓๑,๐๗๐)			
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๕,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๔,๖๒๐	๓๖,๖๗๐	๓๘,๗๒๐	๔๐,๗๗๐	๔๒,๘๒๐	(๓๔,๘๒๐)			
๑๕	พนักงานงานด้านการคลัง																						
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๓๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๖๗๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๗๗๐	๓๑,๘๒๐	(๒๓,๘๒๐)			
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๖๗๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๗๗๐	๓๑,๘๒๐	(๒๓,๘๒๐)			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๐๕๐	๑๘,๑๐๐	๑๙,๑๕๐	๒๐,๒๐๐	๒๑,๒๕๐	(๑๗,๑๕๐)			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำส่วนคลัง		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๖๑๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๗๑๐	๒๐,๗๖๐	(๑๖,๖๖๐)			
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๖๑๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๗๑๐	๒๐,๗๖๐	(๑๖,๖๖๐)			
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๖๑๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๗๑๐	๒๐,๗๖๐	(๑๖,๖๖๐)			
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๖๑๐	๑๘,๖๖๐	๑๙,๗๑๐	๒๐,๗๖๐	(๑๖,๖๖๐)			
๒๓	พนักงานเจ้าทั่วไป																						
๒๓	คนงาน		๔	๑	๔๗๒,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๔,๐๐๐)			
๒๔	นักการ		๒	-	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๔,๐๐๐)			
๒๕	กองคลัง																						
๒๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๗,๗๕๐	๕๐,๐๐๐	๕๒,๒๕๐	๕๔,๕๐๐	๕๖,๗๕๐	(๔๗,๓๓๐)			
๒๖	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ช.ท.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม			
๒๗	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดการเก็บรายได้)	ช.ท.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม			
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๐,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕,๘๐๐	๓๘,๑๐๐	๔๐,๓๐๐	๔๒,๕๐๐	๔๔,๗๐๐	(๓๗,๕๕๐)			
๒๘	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕,๐๗๐	๓๗,๓๗๐	๓๙,๖๗๐	๔๑,๙๗๐	๔๔,๒๗๐	(๓๕,๔๒๐)			
๓๐	เจ้าพนักงานการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๕๖๐	๒๔,๖๑๐	๒๕,๖๖๐	๒๖,๗๑๐	๒๗,๗๖๐	(๒๓,๖๓๐)			
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๗,๕๕๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๕๐	๓๐,๗๐๐	๓๑,๗๕๐	(๒๗,๕๓๐)			
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๘๔๐	(๒๐,๕๐๐)			
๓๑	พนักงานเจ้าทั่วไป		๒	-	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	(๔,๐๐๐)			

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ยรวม (๔)					หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (ต่อ)																
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๖๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๒๐๗,๘๐๐	๐		๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๘๐	๒๐,๔๓๐	๒๒,๐๖๐	๒๓,๖๙๐	๒๕,๓๒๐	(๑๘,๑๕๐)
๖๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๒๐๗,๘๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๑๘,๘๘๐	๒๐,๔๓๐	๒๒,๐๖๐	๒๓,๖๙๐	๒๕,๓๒๐	(๑๘,๑๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๖๘	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	โรงเรียนเทศบาลราชวิทยาน																
๖๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๗๐	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๗๑	ครู	๒๘	๒๘	-	-	-	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๗๕	ภารโรง	๒	๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	
๗๖	คนงาน (๘,๐๐๐)	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐		๔	๔	๔	-	-	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ย้ายจากใบรายชื่อ รายงานเงินรายได้
๗๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒๐๖,๐๐๐	๐		๒	๒	๒	-	-	๐	๐	๒๐๖,๐๐๐	๒๐๖,๐๐๐	๒๐๖,๐๐๐	ย้ายจากใบรายชื่อ รายงานเงินรายได้
๗๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๗๙	ครู	๑๑	๑๑	-	-	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๘๐	ผู้ช่วยครูช่วย	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๘๕	หน่วยตรวจสอบภายใน																
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๒๑,๒๒๐	๒๒,๘๖๐	๒๔,๕๐๐	๒๖,๑๔๐	๒๗,๗๘๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม	-	๑๔๑	๒๑,๓๕๕,๑๖๐	๕๕๓,๐๐๐	๕๕๓,๐๐๐	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๔	-	-	๑,๕๕๕,๑๔๐	๑,๖๕๖,๖๕๐	๑,๗๕๘,๒๐๐	๑,๘๖๐,๒๕๐	๑,๙๖๒,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร																
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการ																

หมายเหตุ - ขงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท

- การคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๘,๔๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๘,๔๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๒๐,๐๐๐

- การคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๘,๔๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๒๐,๐๐๐

- การคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

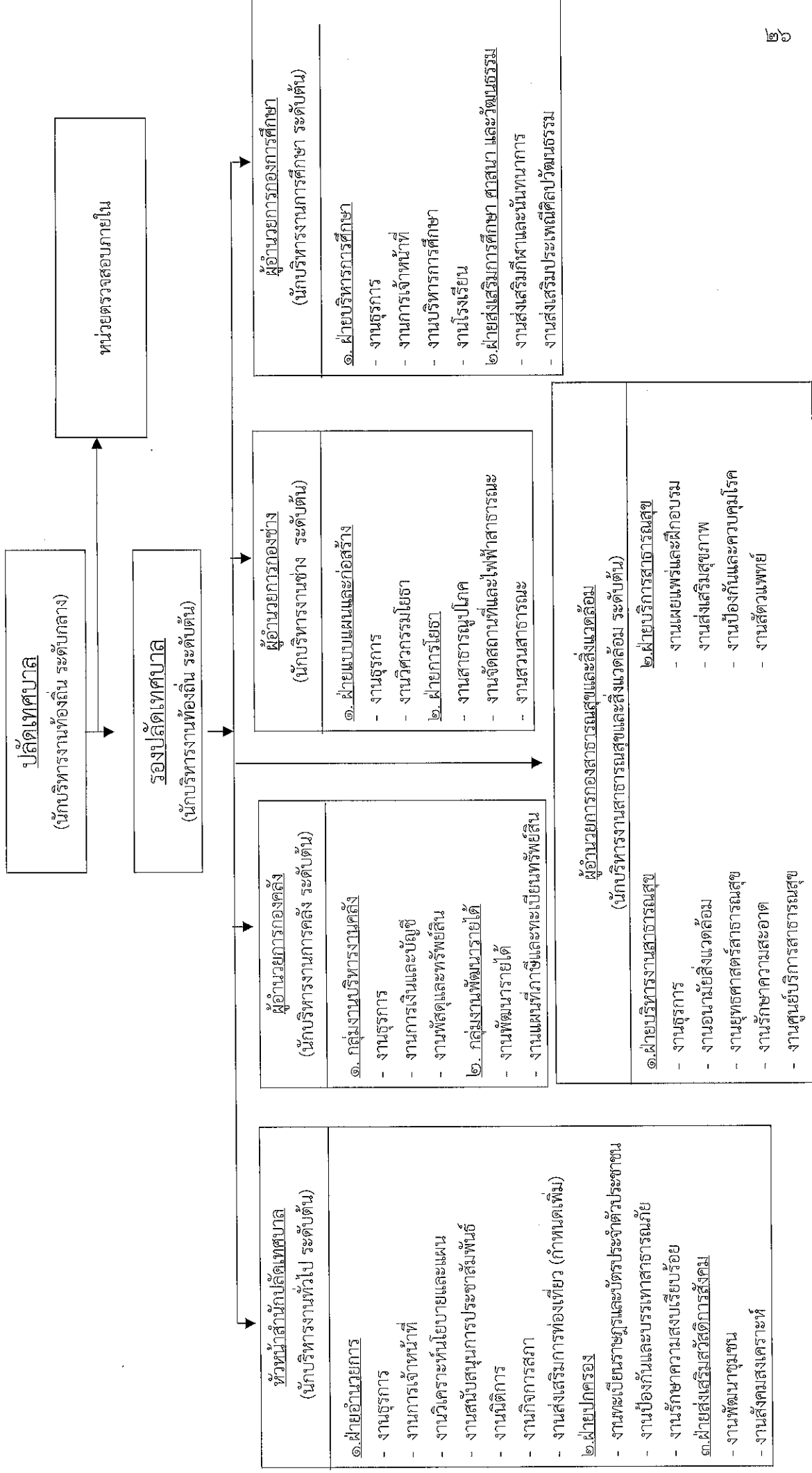
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๘,๔๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๒๐,๐๐๐

- การคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๘,๔๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๘,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๒๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาชัยสน



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



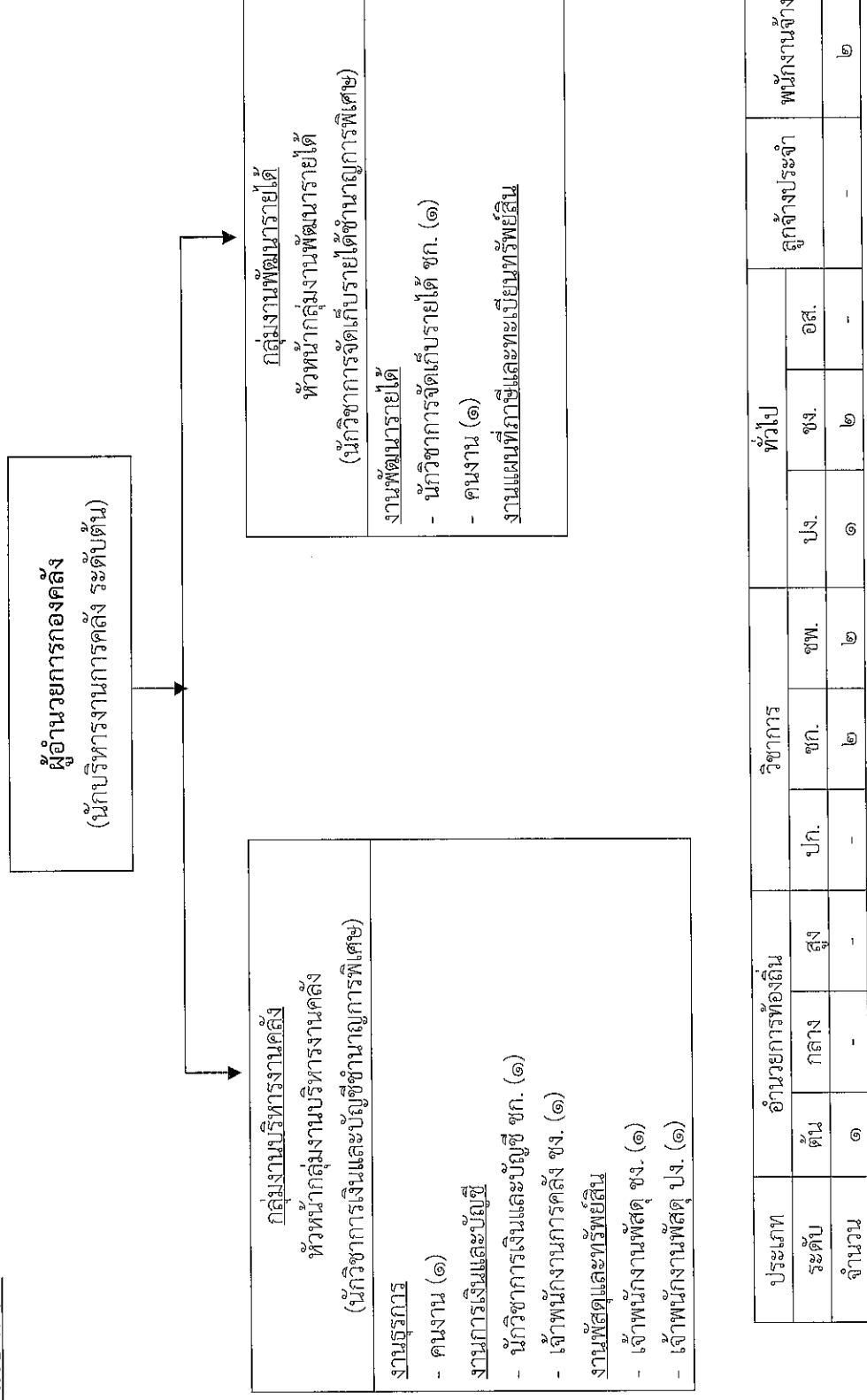
ฝ่ายอำนวยการ			
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)			
งานธุรการ	งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์		
- เจ้าพนักงานธุรการ ชก. (๑)	- ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)		
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๒)	งานนิติการ		
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)	- นิติกร ชก. (๑)		
- คนงาน (๑)	งานกิจการสภา		
- นักการ (๒)	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (กำหนดเพิ่ม)		
งานกวดเจ้าหน้าที่			
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)			
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน			
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)			
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)			

ฝ่ายปกครอง	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก. (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)	
- คนงาน (๑)	
งานรักษาความสงบเรียบร้อย	

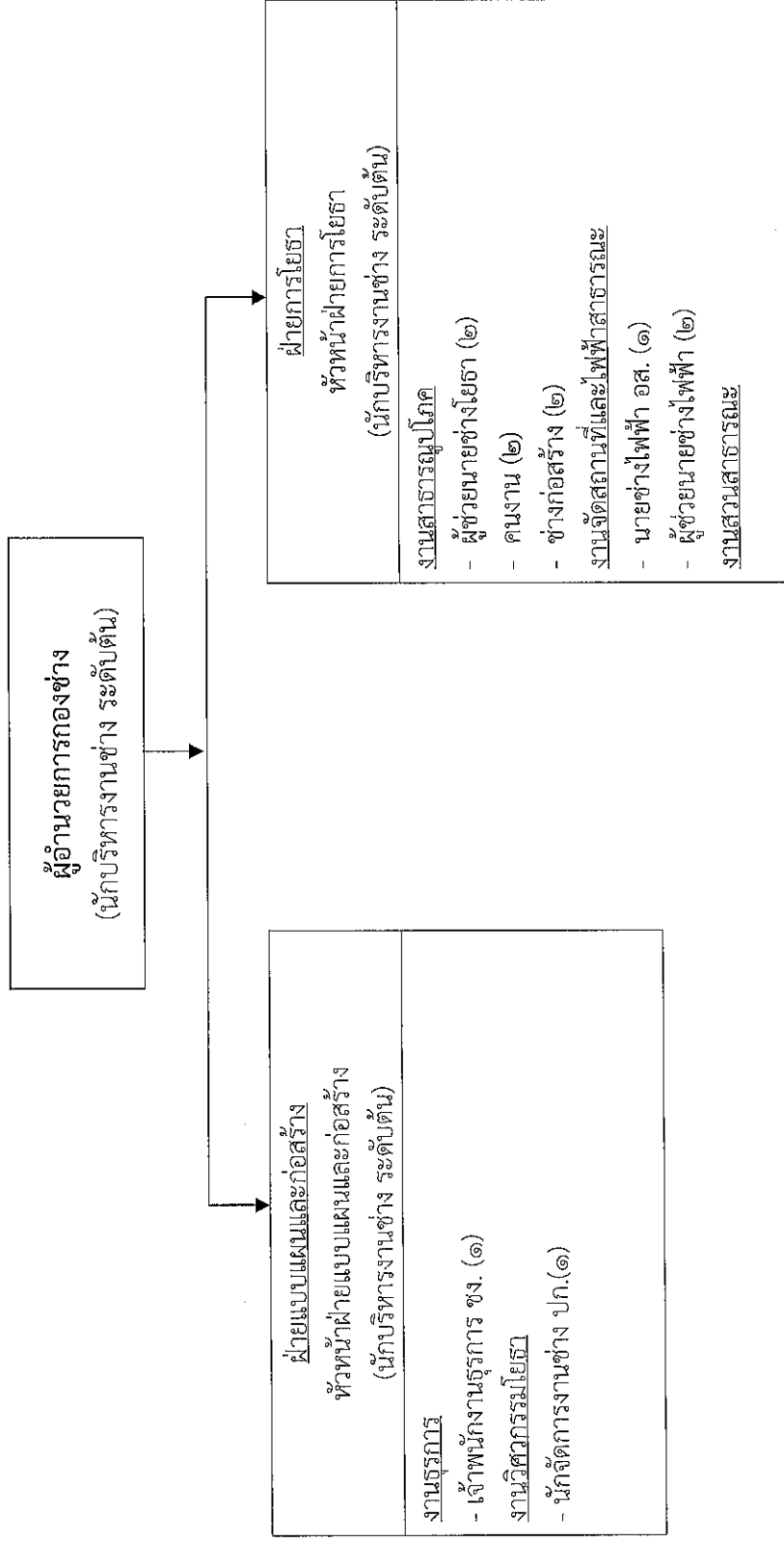
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
งานพัฒนาชุมชน	
- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	
งานสังคมสงเคราะห์	
- นักสังคมสงเคราะห์ ชก. (๑)	

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ขง.	อส.		
จำนวน	๔	-	-	๓	๔	-	-	๑	-	-	๑๒

โครงสร้างกองคลัง

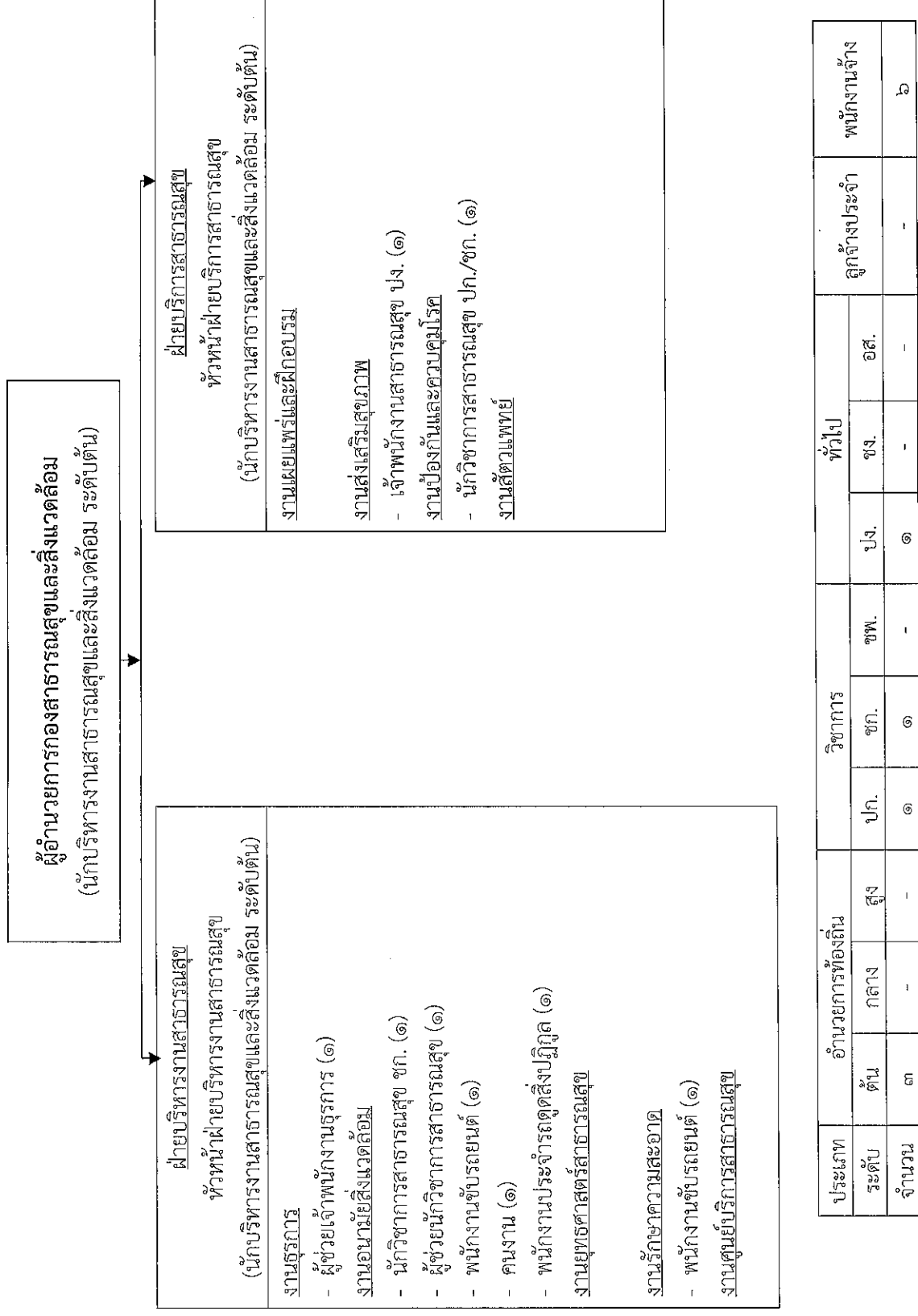


โครงสร้างกองช่าง

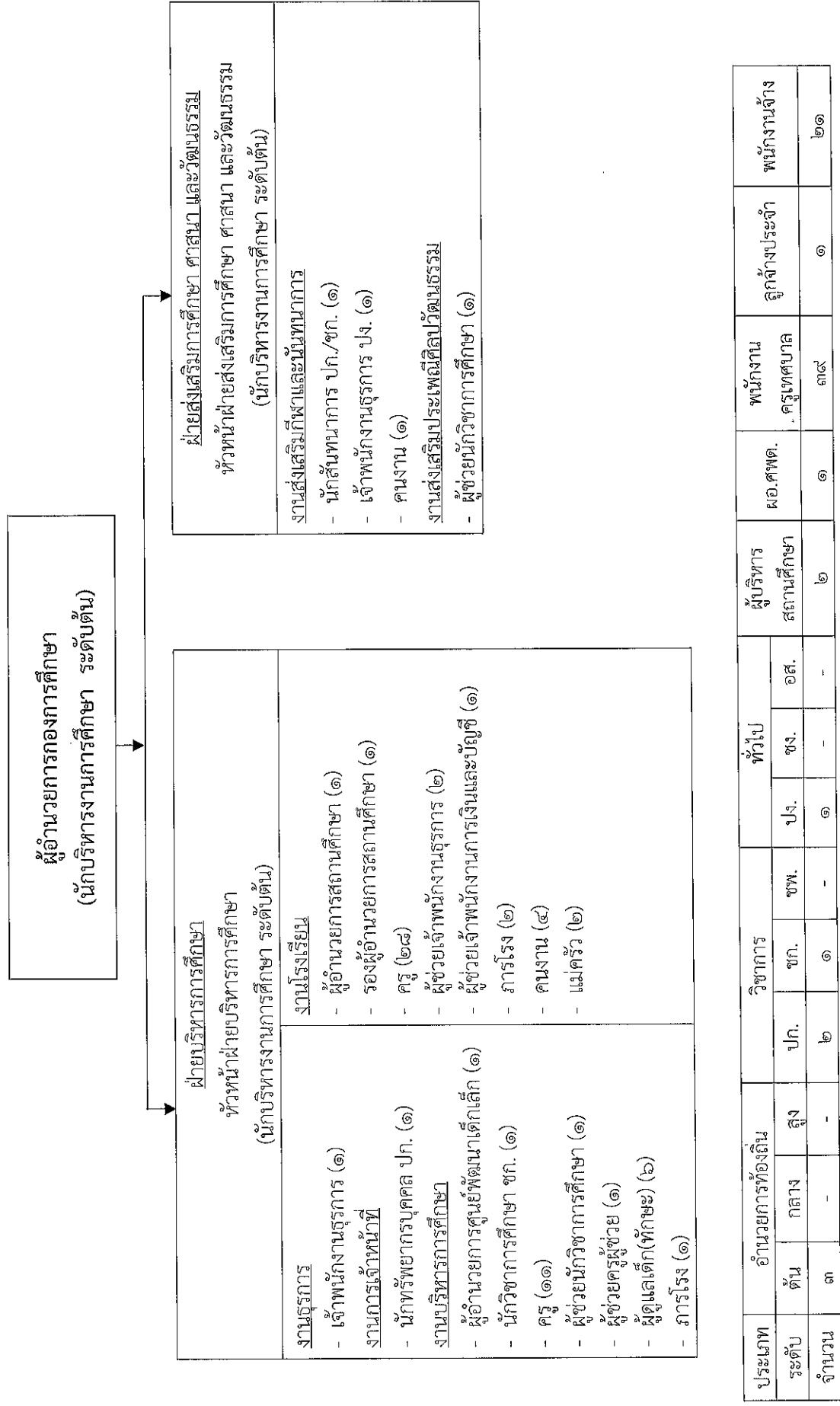


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

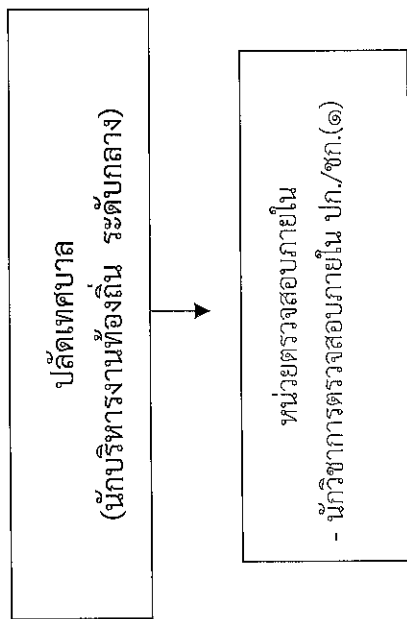


โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.					
จำนวน	๓	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๒	๑	๓๙	๑	๒๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิธีการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	จพ.		ปจ.	ชง.	อส.		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-		-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่การสอบอัตราค่าจ้างใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ค่าจ้าง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑	นางจุฑามาศ รัตนอุปูล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๖๔๔,๒๐๐ (๕๔,๓๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๐๗,๒๐๐
๒	นางเครือวัลย์ มรุรัตน์	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๖๔๕,๓๖๐ (๕๔,๓๖๐ x ๑๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๘๗,๓๖๐
๓	สำนักปลัดเทศบาล นายสมน্থ พรหมเม้งนัง	บ.บ. (การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕๐,๕๖๐ (๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๖,๕๖๐
๔	นางสุจิตรา รุ่งงาม	ร.บ.(ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕๐,๕๖๐ (๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๖,๕๖๐
๕	นางสาวเฉลิมศรี เต็มยอด	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป(แผนวิชาการบัญชี)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๕๕,๑๖๐ (๔๕,๑๖๐ x ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๔,๘๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๖,๑๖๐
๖	นายวิชัย หนูศรี	ร.ป.ม.(การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานส่วนจัดการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานส่วนจัดการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕๖,๕๖๐ (๔๕,๕๖๐ x ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๔,๘๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๔,๕๖๐
๗	น.ส.สุภาวดี อินทรภักดิ์	บ.บ.ม.(การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๒,๖๐๐ (๕๗,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๖๗๒,๖๐๐
๘	น.ส.กนกวรรณ พัชรเสถกุล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗๕,๕๖๐ (๕๗,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๖๗๕,๕๖๐
๙	นางกัญญนพร เสียวทอง	น.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๖๗๕,๕๖๐ (๕๗,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๖๗๕,๕๖๐
๑๐	นายเกษมศักดิ์ สงดอม	น.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕๗,๓๒๐ (๔๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๕๕๗,๓๒๐
๑๑	นางสิริวรรณ สารวงศ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๐๓,๐๘๐ (๕๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๖๐๓,๐๘๐
๑๒	นายชัยยุทธ ภูบงกช	ศศ.บ.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักส่งเสริมสงเคราะห์	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักส่งเสริมสงเคราะห์	ชก.	๖๐๓,๐๘๐ (๕๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๖๐๓,๐๘๐
๑๓	นายวีระศักดิ์ อ่อนทอง	ร.บ.(รัฐศาสตร)	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๖๐๓,๐๘๐ (๕๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๖๐๓,๐๘๐
๑๔	นางนุสรา สวัสดิ์	ป.บ.บ.(การเลขานุการ)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๖๕๕,๕๖๐ (๕๕,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๖๕๕,๕๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสมหวัง สุวรรณภัก	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๕๐๐ (๑๕,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๕๐๐
๑๖	นายนิคม ทองขุนดำ	วศ.บ.(วิศวกรรมไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๕๐๐ (๑๕,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๕๐๐
๑๗	นางสาววิญญานัน เชื้อจุ้ย	ปวส.(การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๘	นางสาวอรรณพ ช่วยจำนงค์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๙	นางสาวณภัช ชัยศรีรัตนกุล	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๐	นายปรีชา สุวรรณชาติ	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๑	นายอดิศักดิ์ ศรีสะอาด	ประสบการณ์เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๒	นายพันธุ์ เกื้อคลัง	ประสบการณ์ไม่เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๔	-	-	-	คนงาน	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๕	-	-	-	คนงาน	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๖	นางสาวกนกวรรณ แซ่หลี	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นางศรณารณ บุญเลิศ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๘๓,๕๖๐ (๔๐,๓๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๕๖๐
๒๘	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๙	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	นางศรียุญา นุ่มจันทร์	รป.บ. (การจัดการการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๐,๔๘๐ (๓๗,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๐,๔๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพิเศษอื่นๆ	
๓๑	นางโสภณ วิจิตรพันธ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๓๐,๕๒๐ (๓๕,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๐,๕๒๐
๓๒	นางสาวลลิตา พงศาปาน	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๒๑๑,๕๒๐ (๑๗,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๕๒๐
๓๓	นางสาวปัทมา รักนัย	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๕,๕๒๐ (๒๖,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๕,๕๒๐
๓๔	นางสาวณัฐวิมล ดั่งพอง	บธ.บ.(การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๕,๒๐๐ (๑๗,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๒๐๐
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	-	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๗	กองช่าง	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	คณ.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	คณ.	๕๒๒,๕๘๐ (๔๓,๕๔๐ x ๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๒,๕๘๐
๓๘	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง)	คณ.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง)	คณ.	๓๗๒,๖๐๐ (๓๑,๐๕๐ x ๑๒)	๓๗๐,๐๐๐ (๓๐,๘๓๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	นายสนม นุเมียน	บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	คณ.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	คณ.	๖๖๕,๐๘๐ (๕๕,๔๒๐ x ๑๒)	๖๖๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๖๖๕,๐๘๐
๔๐	นายพนิต พยัพพิสัย	ค.บ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๒๒๗,๖๐๐ (๑๘,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๗,๖๐๐
๔๑	นายเอกชัย นิลสุวรรณ	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๗,๕๘๐ (๒๒,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๗,๕๘๐
๔๒	นายสุภาชัย ทิพย์ทอง	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๓๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๔๓๕,๒๔๐ (๓๖,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๒๔๐
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๔	นายสุพัฒน์ จันทรีโชติ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๖	นางนภาพร นวลเกลี้ยง	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินรับอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๔๙	-	-	-	คนงาน	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๐	-	-	-	คนงาน	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๕๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๒	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๓	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๔	นางรัตติกานต์ เหล่าทอง	วทม.(วิชาเคมี)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓๘,๒๒๐ (๒๘,๕๓๐ x ๑๒)	-	๓๓๘,๒๒๐
๕๕	-	-	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ สำนักงานเงินเดือน	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๒๒๐
๕๖	นางสาวอุนิสา เยาว์ดำ	วทบ.(สาธารณสุขศาสตร)	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๖๘,๒๒๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	๑๖๘,๒๒๐
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเกศศรินทร์ เรืองศรี	วทบ (สาธารณสุขศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๙๕๐ x ๑๒)	-	๒๑๗,๘๐๐
๕๘	นางศศิธร ณ พัทลุง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๙	นายวีระยุทธ ช่วยชูชาติ	ประสบการณ์ไม่เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	๑๓๖,๕๖๐
๖๐	นายยุทธ จงแสงใส	ประสบการณ์ไม่เกิน ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	๑๓๖,๕๖๐
๖๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๖๒	-	-	-	คนงาน	-	-	พนักงานประจำรถตุ๊กตุ๊ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา											
๖๓	นางสาวชลนภา ขูปาน	ศษ.บ.(ประถมศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๕๗,๕๖๐ (๔๐,๓๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๕๖๐
๖๔	นางสาวรพช นวกุลจิตมั่น	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๕๗,๕๖๐ (๔๐,๓๓๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๑,๕๖๐
๖๕	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และ ศส.บ. และ ศส.ม. และ ศส.อ.)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และ ศส.บ. และ ศส.ม. และ ศส.อ.)	ต้น	๓๕๗,๕๖๐ (๔๐,๓๓๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๕๐๑,๕๖๐
๖๖	นางสาวสุนัญญา แสงคง	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗๐,๒๔๐ (๒๒,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๐,๒๔๐
๖๗	นายสุรเดชฐ์ เจียไพบ	ศษ.ม.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๕๗,๕๖๐ (๒๘,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๕๖๐
๖๘	-	-	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๒-๐๘-๓๑๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๖๙	นางสาวญาณกรณ์ เกศมี	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐๕,๒๐๐ (๑๘,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๒๐๐
๗๐	อุษัจจาประจักษ์ นางกาญจนา ทิพย์ทอง	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๗๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวมิดา ศิริรักษ์	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๗๒	น.ส.รติยากร คงศรี	ศศ.บ. (ภาษาจีน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๗๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๗๔	โรงเรียนเทศบาลชาวยุโรป นางกุลธิดา ตรีสุวรรณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๔	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๔	-	-	-	
๗๕	นางสาวสุภาวดี สอนงคุณ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	
๗๖	นางสาวสุภาวรัตน์ สารณะ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๕๕๐๐๐๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพิเศษอื่นๆ	
๗๙	นางสาวนพพรณ พันธ์รัตน์	ค.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๕	ครู	ศศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๔	ครู	ศศ.๔	-	-	-	
๗๙	น.ส.วนิชฐา รามช่วย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๕	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๕	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๗๙	น.ส.ภัทรวร สุขพงษ์ทอง	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๖	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๖	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิงริยะดา ทองขุนคำ	กศ.ม.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๗	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๗	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๑	นางเยาวลักษณ์ เสียมหาญ	สศ.บ.(ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๘	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๘	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๒	น.ส.ฐิตา กสิคุณ	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๙	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๐๙	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๓	นางสุภาดา เรืองสม	กศ.บ.(จิตวิทยาการแนะแนว)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๐	ครู	ศศ.๔	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๐	ครู	ศศ.๔	-	-	-	
๘๔	นายยุยยุทธ ชุมช่วย	ค.บ.(ดนตรีศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๑	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๑	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๕	นางนัฐลี พักหมัด	ค.บ.(ศิลปศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๒	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๒	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๖	นางสาวทิพวรรณ สงเกต	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๓	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๓	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๗	นางสาวนารี ทองขุนคำ	ค.ม.(นิเทศการศึกษาและพัฒนากลยุทธ์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๔	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๔	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๘	นางสาวณิชนม ชุมขิต	ค.ม.การบริหารการศึกษา	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๕	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๘	นายจรัสดี จอมแก้ว	ค.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๖	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๐	นางสาวทัศนีย์ แม่พันขาว	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	ศศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๗	ครู	ศศ.๓	-	-	-	
๘๑	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๐๑๘	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๒	นางกัญญ์สุคนธ์ พรหมมณฑล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๙๓	นางพิมพ์ชนก ปลอดศรีลัดดี	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๔	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๑	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๕	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๒	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๖	นางสาวสุจิน กิมตัน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๗	นายสุรศักดิ์ ทองสีคำ	วท.บ.(คณิตศาสตร์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๙๘	นางสาวปิ่นทิศา คงนัสสิก	ภศ.บ.(การสอนศิลป์)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๙๙	นางปวีณรัตน์ ชูแก้ว	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๐	นายจินดา หนูชู	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๑	-	-	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๒	นางสาวเมษา ศรีนรินทร์	ศษ.บ.(ภาษาไทย)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๒๙	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๑๐๓	นายสุวิทย์ ธัญญะจุตร	วท.ม.(การจัดการเทคโนโลยีภาษา)	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๕๐๐๓๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางรัชนี ลั้งเอียด	ปวส.(การบัญชี)	๑๓๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๕๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	
๑๐๕	นางสาวจุฑามาศ สวัสดิ์รักษา	วท.บ.(ชีววิทยา)	๒๔๓๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๓๖-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
๑๐๖	-	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๐๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐๗	นายสมชัย เกื้อคลัง	ม.๖	๑๑๗๒-๔	ภารโรง	-	๑๑๗๒-๔	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๐๘	นายชวลิต ลิขนิมิก	ป.๖	๑๑๗๒-๔	ภารโรง	-	๑๑๗๒-๔	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๐๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๑	-	-	-	คนงาน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๒	-	-	-	คนงาน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๓	-	-	-	คนงาน	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๔	-	-	-	คนงาน	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๕	ศพด.เทศบาลตำบลเขาชัยสน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรร)
๑๑๖	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๗	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๗	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๗	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๘	นางสุดใจ ฤทธิ์ชู	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๑๙	นางสาวอุไรย์ อรุณพันธ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๙	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๓๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๐	-	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๐	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๑	นางพิไลรัตน์ พันตะรักษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๒	นางพนิดา ชูกาล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๓	นางอารภรณ์ มีนิเฒ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒๔	นางสุวิญญา แก้วหนูนวล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	คศ.๓	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ค่าจ้าง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ
๑๒๕	นายปิยะวุฒิ เมืองหัง	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๕	ครู	คศ.๒	-	-
๑๒๖	นางสาวสุวิทย์ จินดาศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๔๖	ครู	คศ.๒	-	-
๑๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุวิภา วิชา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-
๑๒๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๒	นายเจริญ ทองประดับ	วท.บ (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓๔	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก./ชก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาชัยสน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาชัยสนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่วงดุลภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเขาชัยสน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลตำบลเขาชัยสนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าในความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

❖ **การพัฒนาผู้บริหาร** เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ตามแนวทางอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- การศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร และหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- การเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานของรัฐและเอกชน
- การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

❖ **การพัฒนาสายงานปฏิบัติ** เทศบาลได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของสายงานปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- การเพิ่มทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
- การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเขาชัยสน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทตุนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....