

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน  
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงการส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๘.๑ โครงสร้าง	๓๕
๘.๒ การวิเคราะห์ที่กำหนดตำแหน่ง	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีจัดแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๕

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน  
\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตาม ข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพัทลุง ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕

๑.๔ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้แผนอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้จัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและ  
ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง  
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย  
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด  
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ  
แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน  
เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน  
และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ ตอบสนองความต้องการของ  
ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ  
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น  
กรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้  
มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน  
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด  
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา  
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลเขาชัยสน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ  
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาชัยสน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น  
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ  
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ  
กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง(work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุของข้าราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง มุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การมีไฟฟ้า (ไฟฟ้าตกค้างและไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างในหมู่บ้าน)
๒. การคมนาคม (ความสะดวกในการเดินทางไปอำเภอและระหว่างหมู่บ้าน)
๓. สิทธิในที่ดินทำกิน (ลักษณะการถือครองที่ดิน)
๔. ขาดแคลนน้ำกิน น้ำใช้ (ไม่มีระบบประปาที่ได้มาตรฐานไว้บริการประชาชน)
๕. น้ำท่วม (น้ำระบายได้ไม่ทัน เพราะถนนส่วนใหญ่ไม่มีคูระบายน้ำส่งผลให้ไร่นาของราษฎรได้รับความเสียหาย)
๖. โทรศัพท์บ้านพื้นฐาน

##### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ในการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
๒. อัตราค่าจ้าง
๓. ผลผลิตจากการเกษตร (เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิต)
๔. การประกอบอาชีพอื่น ๆ (อาชีพเสริม)
๕. การอพยพหางานทำ
๖. การรวมตัวของเกษตรกร (อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือการรับบริการ)
๗. การใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร (การรับบริการจากแหล่งสินเชื่อที่เป็นธรรม)
๘. การทำการเกษตรฤดูแล้ง
๙. การจัดเก็บข้อมูล

##### ๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน (ความสามารถของรัฐในการให้บริการ)
๒. การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
๓. สุขลักษณะในบ้าน (ความสะอาดและการสุขาภิบาล)
๔. สุขภาพและอนามัยของบุคคล
๕. น้ำหนักเด็กแรกเกิด (เกินกว่า ๒,๕๐๐ กรัม)
๖. การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี
๗. การวางแผนครอบครัว

##### ๔. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร
๒. ไม่มีฝายสำหรับกักเก็บน้ำ
๓. แหล่งน้ำมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถทำประโยชน์ได้



๕. ปัญหาความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  ๑. ระดับการศึกษาของประชาชน
  ๒. อัตราการศึกษาต่อของประชาชน
  ๓. การให้ความรู้ของรัฐ
  ๔. ประชาชนขาดศีลธรรม และห่างไกลวัด
  ๕. สถานที่ให้ความรู้สำหรับหมู่บ้าน (โรงเรียน )
  ๖. สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล (ห้องสมุด, หอกระจายข่าว, ที่อ่านหนังสือพิมพ์)
  ๗. ขาดการสืบสาน และอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๑. ปัญหาน้ำเสีย
  ๒. ปัญหาขยะมูลฝอย
  ๓. ปัญหาการใช้สารเคมีเพื่อทำการเกษตรกรรม
  ๔. ปัญหาการสูญพันธุ์ของปลา และสัตว์น้ำของท้องถิ่น
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  ๑. ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน
  ๒. การติดต่อสื่อสาร
  ๓. วัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ
  ๔. ความกระตือรือร้นที่จะศึกษากฎระเบียบของสมาชิก
๘. ปัญหาด้านการท่องเที่ยว
  ๑. ขาดงบประมาณในการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวบ่อน้ำร้อน ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
  ๒. ขาดบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริการนักท่องเที่ยว และผู้มาใช้บริการ
๙. ปัญหาอื่น ๆ
  ๑. ปัญหายาเสพติด
  ๒. ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สินของราษฎร

#### ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๑. เอกสารสิทธิ์
  ๒. การคมนาคม
  ๓. การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน
  ๔. สิทธิในการทำกิน
  ๕. ไฟฟ้าส่องสว่างในเขตชุมชน และขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน
  ๖. โทรศัพท์
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  ๑. แหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต
  ๒. อาชีพเสริม
  ๓. ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
  ๔. จัดตั้งตลาดเพื่อการเกษตร
  ๕. ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในตำบล

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย
  ๑. การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
  ๒. การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
  ๓. การได้รับการคุ้มครองด้านการอุปโภค บริโภค
  ๔. การส่งเสริมการออกกำลังกาย
๔. ความต้องการแหล่งน้ำกินน้ำใช้
  ๑. ต้องการให้มีน้ำใช้ในการเกษตรกรรม
  ๒. มีประปาที่สะอาดใช้ได้
  ๓. ขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๕. ความต้องการด้านความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  ๑. การส่งเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจากรัฐ
  ๒. จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
  ๓. สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร
  ๔. ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  ๕. ต้องการส่งบุตรให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
  ๖. ต้องการสื่อการเรียน การสอนที่ทันสมัย
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
  ๑. ส่งเสริมให้มีการปลูกป่า
  ๒. ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดิน และสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดินในพื้นที่นั้น
  ๓. ให้โรงงานก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย
  ๔. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ และห้ามจับปลาในฤดูวางไข่
๗. ความต้องการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  ๑. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๒. ในเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร รถ
  ๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอ และเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
  ๔. ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๘. ความต้องการในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
  ๑. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวบ่อน้ำร้อน และธารน้ำเย็น
  ๒. พัฒนาคูคลอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการนักท่องเที่ยว
๙. ความต้องการด้านอื่น ๆ
  ๑. ฝึกอบรมเยาวชนให้มีกิจกรรมทำ เช่น ส่งเสริมการกีฬา
  ๒. เตาเผาขยะ

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน โดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนของพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไข

ปัญหาอย่างถูกต้องตรงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบและระเบียบทางการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาการอาชีพนั้น จะมุ่งเน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง พึ่งตนเองในท้องถิ่นและให้การสนับสนุน จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง พึ่งตนเองในชุมชนโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าวโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการในการทำภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนได้กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยกำหนดแบ่งภารกิจออกได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
  - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
  - (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
  - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
  - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
  - (๕) การสาธารณสุข ปลูกและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
  - (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
  - (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
  - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
  - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
  - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
  - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
  - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
  - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
  - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
  - (๔) การจัดให้มีและควบคุมการออกตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
  - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
  - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
  - (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
  - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
  - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
  - (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา (๗))
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
  - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
  - (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
  - (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
  - (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กาปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๕.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการ พัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและ ชายฝั่งทะเล (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับ ประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการ งานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบน ของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนา นวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการด เนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การท ากการเกษตร ยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มี ศักยภาพ โดยการใช้นวัตกรรมและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น - ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย ความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการ ให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพ แรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนา วิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และ พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการ จัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่ สอดคล้องกับศักยภาพ (๕) การลงทุน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของ ประเทศ (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

#### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและ เป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหาร จัดการสุขภาพ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย ๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกใน การสนับสนุนการพัฒนา

#### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันกร ทลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการ น้ำให้มี ประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ๓๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และ นโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

#### ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล ๓๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของ หน่วยงานภาครัฐ (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และ รายจ่ายของภาครัฐ

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมี หลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้ เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการ บริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความ เป็นคนที่มีสมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

**๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”** มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

**๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี”** มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่ วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขต อำนาจอธิรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและ ประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็น ธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทาง พลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะ แวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคม อาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีประเทศไทยไม่เป็นการละของโลกลและสามารถเกื้อกูล ประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า ๕

**๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙”** ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมาย และตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและ จิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็น พลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบ เศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็น สังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็น ฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้าน สุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการ อัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอด ฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อน าประเทศไทย ไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็น อัจฉริยะ”



๕. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากร ชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดย กำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของ กลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ ภูมิปัญญาและพัฒนานวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในระยะต่อไปสำหรับทุกภาค ส่วนในสังคมไทย โดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นกำหนดเป้าหมายทั้งในด้าน รายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมี ธรรมภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ที่เป็น เป้าหมายระยะยาว” จากการศึกษาที่เป็นกลไกเชื่อมต่อไปในลำดับแรกที่จะกำกับและ ส่งต่อแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้าน อย่าง สอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประจักษ์ที่เป็นการรวมพลัง ขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับ ความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้ อย่าง แท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมา มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ของยุทธศาสตร์ชาติ และการเป็นกรอบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและ กำกับให้สามารถ ดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตาม และประเมินผลการใช้ จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการ พัฒนาระบบราชการ ๖ ที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดประเด็นบูรณาการ เพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติและกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ใน ระดับสาขาการผลิตและบริการและ จังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่างๆ

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

“ เมืองคนคุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง เติบโตและมั่นคง จากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน ”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

#### กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว ปศุสัตว์ ประมง ที่มีศักยภาพ เน้นเชิงสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
- ส่งเสริมการพัฒนาสู่เมืองปศุสัตว์เข้มแข็งด้วยระบบการผลิตและระบบตลาดกลางปศุสัตว์การเป็น แหล่งรวบรวมแหล่งพักและแหล่งพัฒนาคุณภาพปศุสัตว์สู่การค้า การส่งออก ปศุสัตว์ตาม

มาตรฐานสมรรถนะและการอนุรักษ์ และส่งเสริมการผลิตพันธุ์สัตว์พื้นเมืองเพื่อความโดดเด่นประจำภูมิภาค

๓. ส่งเสริมและสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาของจังหวัดให้เป็นแหล่งสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้แก่ชุมชน และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผลผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเนื่องจากการเกษตรที่มีศักยภาพให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และการพัฒนาพลังงานทางเลือกเพื่อการพึ่งพาตนเอง
๕. แสวงหาความร่วมมือเพื่อการนำเข้าและพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรกับกลุ่มประเทศประชาคมเครือขายในอาเซียน
๖. สร้างองค์ความรู้พัฒนาเทคโนโลยีจัดการสารสนเทศการเกษตรที่เป็นระบบและปรับปรุงระบบการแผ้วถางและเตือนภัยทางการเกษตรทั้งจากธรรมชาติและการแข่งขันกับภายนอก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกรในการผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดในการรวมกลุ่มและการมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางปัจจัยการผลิต
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งทางบกและทางรางและระบบโลจิสติกส์ ที่เน้นการเชื่อมต่อกับโครงข่ายการคมนาคมจากกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสู่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนออกสู่ประเทศมาเลเซียและประชาคมอาเซียน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน**

#### **กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการนำเสนอการเป็นพื้นที่ที่น่าเที่ยวอบอุ่นปลอดภัย และมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายมีมาตรฐานและสามารถเชื่อมต่อเส้นทางท่องเที่ยวเกี่ยวกับจังหวัดใกล้เคียง
๒. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเตรียมพร้อมชุมชนในการรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน

ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ระดับชั้นนำสรรค์สร้างมูลค่าวิถีชีวิตวิถีชุมชน ประเพณีวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ให้มีจุดขายที่แตกต่างในการกระตุ้นการท่องเที่ยวจากจังหวัดใกล้เคียงและประชาคมอาเซียน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ สังคมคุณธรรม สู่เมืองแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน**

#### **กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสู่ชุมชนสุขภาวะที่ดี แข้มแข็งด้วยพลังการบูรณาการร่วมในชุมชนและทุกภาคส่วน
๒. สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษา และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงต่อเนื่อง
๓. เตรียมความพร้อมชุมชนสู่อาเซียนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีศักยภาพสากล และใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และเป็นพลังในการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

๔. พัฒนาระบบบริการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิประชาชน และการจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. สร้างเสริมทัศนคติความรักความภาคภูมิใจในการเป็นคนพัทลุงแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทุกระดับ ในการร่วมแผ่นดินเกิดให้น่าอยู่มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของจังหวัดให้ยั่งยืน

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**

##### **กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมกระแสนูรักษ์และการจัดการปัญหาการบุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติด้วยพลังประชาชนและชุมชนในพื้นที่ด้วยการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และเข้าถึงจากกลไกภาครัฐ และท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาและนิเวศน์ป่าเขาของจังหวัดให้ได้รับการดูแลและจัดการอย่างเหมาะสมโดยเน้นการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชน และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่คุ้มค่า
๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นสร้างโครงข่ายและการบริหารการใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการเกษตรและการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเสียและมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการบ้านเมือง รองรับ**

การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเมืองสู่อนาคต

##### **กลยุทธ์**

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถขององค์กรในการให้บริการประชาชน
๒. เสริมสร้างความเชื่อมั่นของระบบบริการของภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการพัฒนาคุณภาพที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน / ชุมชน ท้องถิ่นในการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในการเฝ้าระวังอบายมุข อาชญากรรม และภัยคุกคามอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของหมู่บ้าน / ชุมชน

#### **กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง**

##### **วิสัยทัศน์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดพัทลุง**

“ จังหวัดพัทลุงเป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น สังคมเข้มแข็ง คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

##### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย**

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

## ๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตการแปรรูปสินค้าภาคการเกษตรให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มมูลค่า</li> <li>๒. ส่งเสริมอาชีพที่มีความต่อเนื่องจากภาคการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>๓. ส่งเสริมและสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน</li> <li>๔. ส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น</li> <li>๕. การส่งเสริมภาคเกษตรกรรมแบบยั่งยืน</li> <li>๖. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเกื้อหนุนภาคเกษตรกรรม</li> <li>๗. เพิ่มช่องทางด้านการตลาดสินค้าภาคการเกษตร</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่น</li> <li>๒. ส่งเสริมด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของพื้นที่ต่างๆ</li> <li>๓. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวและประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน</li> <li>๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นประเพณีพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมให้มีความเข้มแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมชุมชนสู่สุขภาวะที่ดีด้วยการบูรณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและส่งเสริมด้านการสมานฉันท์</li> <li>๒. สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงและต่อเนื่อง</li> <li>๓. เตรียมความพร้อมของชุมชนสู่อาเซียน</li> <li>๔. พัฒนาระบบบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>๕. การจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนา</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>๖. สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในการเป็นคนพหุพลัง ให้แก่ เด็กเยาวชน และประชาชนในทุกระดับ</li> <li>๗. การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การอนุรักษ์อัตลักษณ์ที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น โดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วม</li> <li>๘. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนภัยธรรมชาติและการมีวินัยในการใช้รถใช้ถนน</li> <li>๙. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐาน</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นโครงข่ายและการบริหารการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์ต่อภาคเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว</li> <li>๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน</li> <li>๓. ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนประชาชนทั่วไปได้ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน</li> <li>๒. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริการภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ</li> <li>๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน/ ท้องถิ่น ในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น</li> <li>๔. ส่งเสริมการจัดระบบบริการสาธารณะร่วมกันในเขตจังหวัด</li> <li>๕. ส่งเสริมระบบการจัดหารายได้ของท้องถิ่น</li> <li>๖. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์</li> <li>๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิน</li> <li>๓. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ</li> <li>๔. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>๕. การพัฒนาบทบาทสตรี</li> <li>๖. ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ให้เขาชัยสนเป็นอำเภอที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าการเกษตรประมง ปศุสัตว์มีคุณภาพดี
๒. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองท่องเที่ยวท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางธรรมชาติ
๓. ให้เขาชัยสนเป็นแหล่งศึกษาศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ
๔. ให้เขาชัยสนมีกลุ่มองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน
๕. ให้ประชาชนเขาชัยสนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ให้ประชาชนเขาชัยสนอยู่ดี กินดี สุขภาพจิตดี และมีคุณธรรม
๗. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองแห่งการศึกษา สถานศึกษาดี มีคุณภาพ
๘. ให้เขาชัยสนมีบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานเต็มพื้นที่
๙. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองท่าคมนาคมทางน้ำ
๑๐. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์

## ภารกิจในการพัฒนาอำเภอ

### ๑. ด้านเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ส่งเสริมการเกษตรครบวงจรในด้านการผลิต การตลาด การแปรรูปผลผลิต
- ๑.๒ พัฒนาระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้มีเต็มพื้นที่
- ๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และจัดให้มีศูนย์บริการการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานเพื่อให้ข้อมูลการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยว
- ๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการออม

### ๒. ด้านการศึกษา

- ๒.๑ ส่งเสริมให้การได้รับการศึกษาภาคบังคับทุกคน และประชาชนรู้หนังสือทุกคน
- ๒.๒ ส่งเสริมหน่วยงานบุคลากรด้านการศึกษาให้เข้มแข็ง พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- ๒.๓ ส่งเสริมให้วัด/มัสยิด เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา สืบทอดศาสนา วัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒.๖ ปลุกฝังให้ประชาชนมีความหวงแหนภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม
- ๒.๕ ส่งเสริมให้เรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน

### ๓. ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๑ พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการ เอกชน องค์กรชุมชนร่วมกันจัดระบบป้องกันสาธารณภัยทุกด้าน
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพตติในชุมชน
- ๓.๔ สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง

### ๔. ด้านการเมืองการปกครอง

- ๔.๑ สร้างระบบการตรวจสอบการทำงาน ความโปร่งใสของนักรการเมืองท้องถิ่น เช่น เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ

- ๔.๓ สนับสนุนการจัดตั้งเวทีชาวบ้านทุกระดับ
- ๔.๔ สนับสนุนให้มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๕ สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างรูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้กลุ่มนักเรียนทุกระดับ
- ๔.๖ ส่งเสริมหลักธรรมมาภิบาลแก่ชุมชน

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เต็มศักยภาพ และยั่งยืน ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย
- ๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ และแหล่งศิลปกรรม
- ๕.๔ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษา และใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่า
- ๕.๕ ส่งเสริมให้เกษตรกรประกอบอาชีพในลักษณะเกษตรอินทรีย์
- ๕.๖ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทำการเกษตรตลอดจนถึงที่บ้านชุมชน
- ๕.๗ ส่งเสริมระบบการเกษตร

## วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอำเภอ

### ๑. ด้านเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เพื่อพัฒนาตลาดและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต
- ๑.๒ เพื่อให้ทุกหมู่บ้านชุมชนในอำเภอมีระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานเต็มพื้นที่
- ๑.๓ เพื่อให้เด็กท้องเที่ยวได้ศึกษาหาความรู้ และพักผ่อนหย่อนใจในพื้นที่ที่มีปริมาณมากขึ้น
- ๑.๔ เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ชาวอำเภอเขาชัยสน
- ๑.๕ เพื่อสร้างงานให้ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำทุกคน
- ๑.๖ เพื่อให้เด็กท้องเที่ยวรู้จักอำเภอเขาชัยสนมากยิ่งขึ้น
- ๑.๗ เพื่อให้ประชาชนมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น
- ๑.๘ เพื่อให้ผู้บริโภคปลอดภัยจากสารพิษปนเปื้อนที่ตกค้าง

### ๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๒.๑ เพื่อให้ชาวเขาชัยสนมีโอกาสได้รับการศึกษา ทุกระดับอย่างทั่วถึง
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน บุคลากรด้านการกีฬาให้มีคุณภาพ
- ๒.๓ เพื่อให้ชาวเขาชัยสนมีความรักหวงแหนในประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๔ เพื่อให้ประชาชนได้ปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์

### ๓. ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๑ เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลรับผิดชอบสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และสามารถลดภาระการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น
- ๓.๒ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาเสพติด
- ๓.๔ เพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดจากสาธารณภัย ให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนน้อยที่สุด

#### ๔. ด้านการเมืองการปกครอง

- ๔.๑ เพื่อให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒ เพื่อให้ประชาชนเข้าใจสิทธิ หน้าที่ของตน
- ๔.๓ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๔ ให้ประชาชนมีความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ เพื่อให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ
- ๕.๒ เพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติให้มีคุณภาพและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของอำเภอเขาชัยสน
- ๕.๔ เพื่อให้ประชาชนมีความรัก ห่วงแหนท้องถิ่นของตนมากขึ้น
- ๕.๕ เพื่อส่งเสริมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทางการเกษตรได้อย่างยั่งยืน
- ๕.๖ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

#### ๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในตำบลระดับอำเภอ และสัมพันธ์กับระดับอำเภอระดับจังหวัด

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ให้สู่มาตรฐานสากล
- ๑.๒ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลามอย่างต่อเนื่องตามประเพณีปฏิบัติ
- ๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน ในการอนุรักษ์ และด้านการให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนสืบต่อไป

#### ๒. นโยบายด้านความเข้มแข็งของชุมชนและความปลอดภัยของประชาชน

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีในด้านสาธารณสุขพื้นฐานและสุขภาพ
- ๒.๒ สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๔ สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๕ สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและอัคคีภัย
- ๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
- ๒.๗ สนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อทุกประเภท
- ๒.๘ นโยบายด้านเศรษฐกิจ
- ๒.๙ ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรักความเข้าใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง ไม่สร้างปัญหาให้เป็นภาระแก่สังคม



### ๓. นโยบายการพัฒนาต่างๆ

#### ๓.๑ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยสร้างรายได้และกระจายรายได้
- (๒) สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

#### ๓.๒ นโยบายด้านการเกษตร

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

#### ๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภค และระบบสาธารณูปการภายในตำบลให้สู่มาตรฐาน

#### ๓.๔ นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดวางผังเมืองในการป้องกันอุบัติภัยต่างๆ
- (๒) สนับสนุนให้มีระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยในชุมชน เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- (๓) สนับสนุนให้การดำเนินโครงการลดภาวะโลกร้อนและการรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน โดยให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

#### ๓.๕ นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการทุกระดับ เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- (๒) ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับชุมชน ระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ
- (๓) ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างทั่วถึงทุกเพศทุกวัยโดยเฉพาะผู้สูงอายุ

#### ๓.๖ นโยบายด้านการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาชัยสนให้ดียิ่งขึ้น ได้มาตรฐาน
- (๒) สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และปรับปรุงบ่อน้ำร้อน ธารน้ำเย็นและถ้ำรอบภูเขาชัยสน ให้ดียิ่งขึ้น

#### ๓.๗ นโยบายด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

- (๑) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการ การกระจายอำนาจ การป้องกันและการปราบปรามการทุจริต
- (๒) บริหารงานองค์การบริหารตำบลเขาชัยสน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๓) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แก่ประชาชนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น
- (๕) พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

(๖) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๘ นโยบายด้านการเมืองการปกครอง

- (๑) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกระดับ
- (๒) ให้ความรู้ความเข้าใจ การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนทุกระดับ
- (๓) ให้ตัวแทนประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

### นโยบายเร่งด่วน

๑. แก้ไขปัญหาถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ให้เส้นทางที่ติดต่อระหว่างตำบลและในเส้นทางในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรภายในตำบล
๒. ดำเนินการติดตั้งคอมพิวเตอร์ไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์ไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุด ในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
๔. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนให้เป็นศูนย์เด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน
๕. จัดสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๖. ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน ในด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด
๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบ่อน้ำร้อน ธารน้ำเย็น ให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว
๘. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมเสียงตามสายภายในหมู่บ้าน

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision ) การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

“ เขาชัยสนน่าอยู่

เชิดชูคุณธรรม

ส่งเสริมการศึกษา

เกษตรก้าวหน้า

พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน แบ่งเป็น ๕ ด้าน คือ

๑. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลพึ่งตนเองและแข่งขันได้
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## แนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน
  - ๑.๑ การสร้างงาน สร้างรายได้ ขยายโอกาส ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกระบวนการเรียนรู้ภาคเกษตร
  - ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจระดับชุมชน
  - ๑.๓ ส่งเสริมและขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนอย่างเป็นธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมที่มีคุณภาพ
  - ๒.๑ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคมนาคมให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนา
  - ๒.๒ การอนุรักษ์ สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
  - ๒.๓ การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน
  - ๒.๔ การเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม
  - ๒.๕ การเตรียมความพร้อมแก่สังคมเพื่อให้ เด็ก คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
  - ๒.๖ การส่งเสริมด้านกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลพึ่งตนเองและแข่งขันได้
  - ๓.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๓.๒ การปรับโครงสร้างภาคเกษตร
  - ๓.๓ การปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม
  - ๓.๔ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยว การบริการ และการค้า
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
  - ๔.๑ การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการท่องเที่ยว
  - ๔.๒ การคุ้มครองและใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
  - ๔.๓ การฟื้นฟูทรัพยากรดินและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
  - ๔.๔ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
  - ๔.๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
  - ๔.๖ การควบคุมมลพิษจากขยะน้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซ กลิ่นและเสียง
  - ๔.๗ เสริมสร้างศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวและยกระดับคุณภาพการบริการให้ได้มาตรฐานระดับสากล
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
  - ๕.๑ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น
  - ๕.๒ การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการประชาสังคม
  - ๕.๓ การป้องกันการทุจริต
  - ๕.๔ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาคประชาชนและสังคม

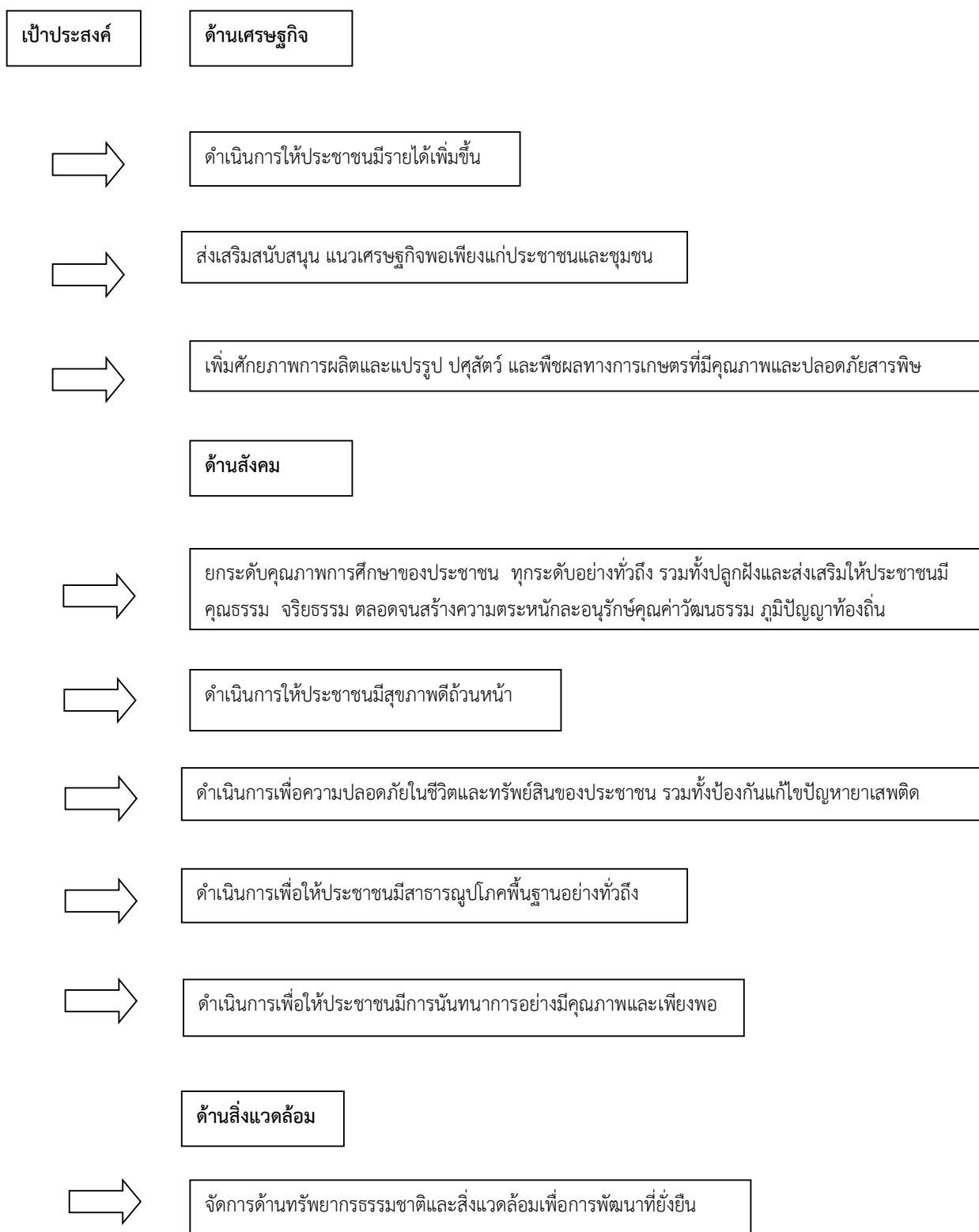
**บัญชีสรุปโครงการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน**

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		รวม ๔ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ										
แผนงานการเกษตร	๓	๑๓๐,๐๐๐	๓	๑๓๐,๐๐๐	๓	๑๓๐,๐๐๐	๓	๑๓๐,๐๐๐	๑๒	๕๒๐,๐๐๐
แผนงานการเกษตร	๑	๒๐,๐๐๐	๑	๒๐,๐๐๐	๑	๒๐,๐๐๐	๑	๒๐,๐๐๐	๔	๘๐,๐๐๐
แผนงานการเกษตร	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐	๔	๔๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕</b>	<b>๑๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕</b>	<b>๑๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕</b>	<b>๑๖๐,๐๐๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๖๔๐,๐๐๐</b>
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศีดความสามารถด้านเกษตร										
แผนงานการเกษตร	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๔	๔๘๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๑</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๑</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๑</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๔</b>	<b>๔๘๐,๐๐๐</b>
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม										
ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา										
แผนงานการศึกษา	๖	๒,๒๕๔,๘๐๐	๖	๒,๒๕๔,๘๐๐	๖	๒,๒๕๔,๘๐๐	๖	๒,๒๕๔,๘๐๐	๒๔	๙,๐๑๙,๒๐๐
แผนงานสังคมสงเคราะห์	๔	๑๖,๙๙๐,๐๐๐	๔	๑๖,๙๙๐,๐๐๐	๔	๑๖,๙๙๐,๐๐๐	๔	๑๖,๙๙๐,๐๐๐	๑๖	๖๗,๙๖๐,๐๐๐
แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๓,๖๔๔,๐๐๐	๑๕	๓,๖๔๔,๐๐๐	๑๕	๓,๖๔๔,๐๐๐	๑๕	๓,๖๔๔,๐๐๐	๖๐	๑๔,๕๗๖,๐๐๐
แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	๓	๑๒๐,๐๐๐	๓	๑๒๐,๐๐๐	๓	๑๒๐,๐๐๐	๓	๑๒๐,๐๐๐	๑๒	๔๘๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๓,๐๐๘,๘๐๐</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๓,๐๐๘,๘๐๐</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๓,๐๐๘,๘๐๐</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๓,๐๐๘,๘๐๐</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๙๒,๐๓๕,๒๐๐</b>

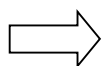
ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		รวม ๔ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน แผนงานสาธารณสุข	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๕๖	๓,๑๔๔,๐๐๐
รวม	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๑๔	๗๘๖,๐๐๐	๕๖	๓,๑๔๔,๐๐๐
๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน แผนงานการรักษาความสงบภายใน แผนงานรักษาความสงบภายใน	๔ ๒	๑,๒๖๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	๔ ๒	๑,๒๖๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	๔ ๒	๑,๒๖๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	๔ ๒	๑,๒๖๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	๑๖ ๘	๕,๐๔๐,๐๐๐ ๖๐๐,๐๐๐
รวม	๖	๑,๔๑๐,๐๐๐	๖	๑,๔๑๐,๐๐๐	๖	๑,๔๑๐,๐๐๐	๖	๑,๔๑๐,๐๐๐	๑๖	๕,๖๔๐,๐๐๐
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค แผนงานเคหะชุมชน แผนงานเคหะชุมชน แผนงานเคหะชุมชน แผนงานเคหะชุมชน	๔๐ ๑๖ ๔ ๔	๙๖,๕๕๔,๔๐๐ ๑๔,๗๔๐,๐๐๐ ๑,๖๐๐,๐๐๐ ๑๑๐,๐๐๐	๑๗ ๑๖ ๔ ๔	๒๔,๐๖๘,๐๐๐ ๑๔,๗๔๐,๐๐๐ ๑,๖๐๐,๐๐๐ ๑๑๐,๐๐๐	๑๑ ๑๖ ๔ ๔	๘,๑๙๕,๐๐๐ ๑๔,๗๔๐,๐๐๐ ๑,๖๐๐,๐๐๐ ๑๑๐,๐๐๐	๒๖ ๑๖ ๔ ๔	๓๓,๕๕๑,๖๐๐ ๑๔,๗๔๐,๐๐๐ ๑,๖๐๐,๐๐๐ ๑๑๐,๐๐๐	๖๘ ๔๘ ๑๒ ๑๒	๑๒๘,๘๐๗,๔๐๐ ๔๔,๒๒๐,๐๐๐ ๔,๘๐๐,๐๐๐ ๓๓๐,๐๐๐
รวม	๖๔	๑๑๒,๙๙๔,๔๐๐	๔๑	๔๐,๕๑๘,๐๐๐	๓๕	๒๔,๖๔๕,๐๐๐	๓๔	๓๕,๒๖๑,๖๐๐	๑๔๐	๑๗๘,๑๕๗,๔๐๐

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		รวม ๔ ปี	
	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนงานเคหะชุมชน	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๒๔	๑๓,๑๘๒,๐๐๐
รวม	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๘	๔,๓๙๔,๐๐๐	๒๔	๑๓,๑๘๒,๐๐๐
๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมือง/การบริหารจัดการที่ดี แผนงานเคหะชุมชน	๕	๗๑๗,๕๐๐	๕	๗๑๗,๕๐๐	๕	๗๑๗,๕๐๐	๕	๗๑๗,๕๐๐	๑๕	๒,๑๕๒,๕๐๐
แผนงานเคหะชุมชน	๑๒	๒,๔๗๐,๐๐๐	๑๒	๒,๔๗๐,๐๐๐	๑๒	๒,๔๗๐,๐๐๐	๑๒	๒,๔๗๐,๐๐๐	๓๖	๗,๔๑๐,๐๐๐
รวม	๑๗	๓,๑๘๗,๕๐๐	๑๗	๓,๑๘๗,๕๐๐	๑๗	๓,๑๘๗,๕๐๐	๑๗	๓,๑๘๗,๕๐๐	๕๑	๙,๕๖๒,๕๐๐
รวมทั้งสิ้น	๙๕	๑๔๖,๐๖๐,๗๐๐	๑๒๐	๗๓,๕๘๔,๓๐๐	๑๑๔	๕๗,๗๑๑,๓๐๐	๑๑๓	๖๘,๓๒๗,๙๐๐	๔๒๓	๓๐๒,๘๔๑,๑๐๐

## ๒.๓ เป้าประสงค์



ด้านองค์กร



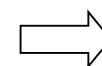
พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการที่ต่อเนื่อง



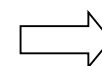
ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน เอกชน หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บรรลุ  
จุดมุ่งหมายที่ยั่งยืน



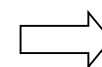
ส่งเสริม สนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย



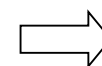
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ



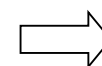
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ



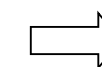
การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร



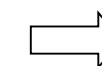
การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา



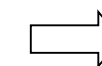
การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน



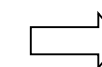
พัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค



พัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

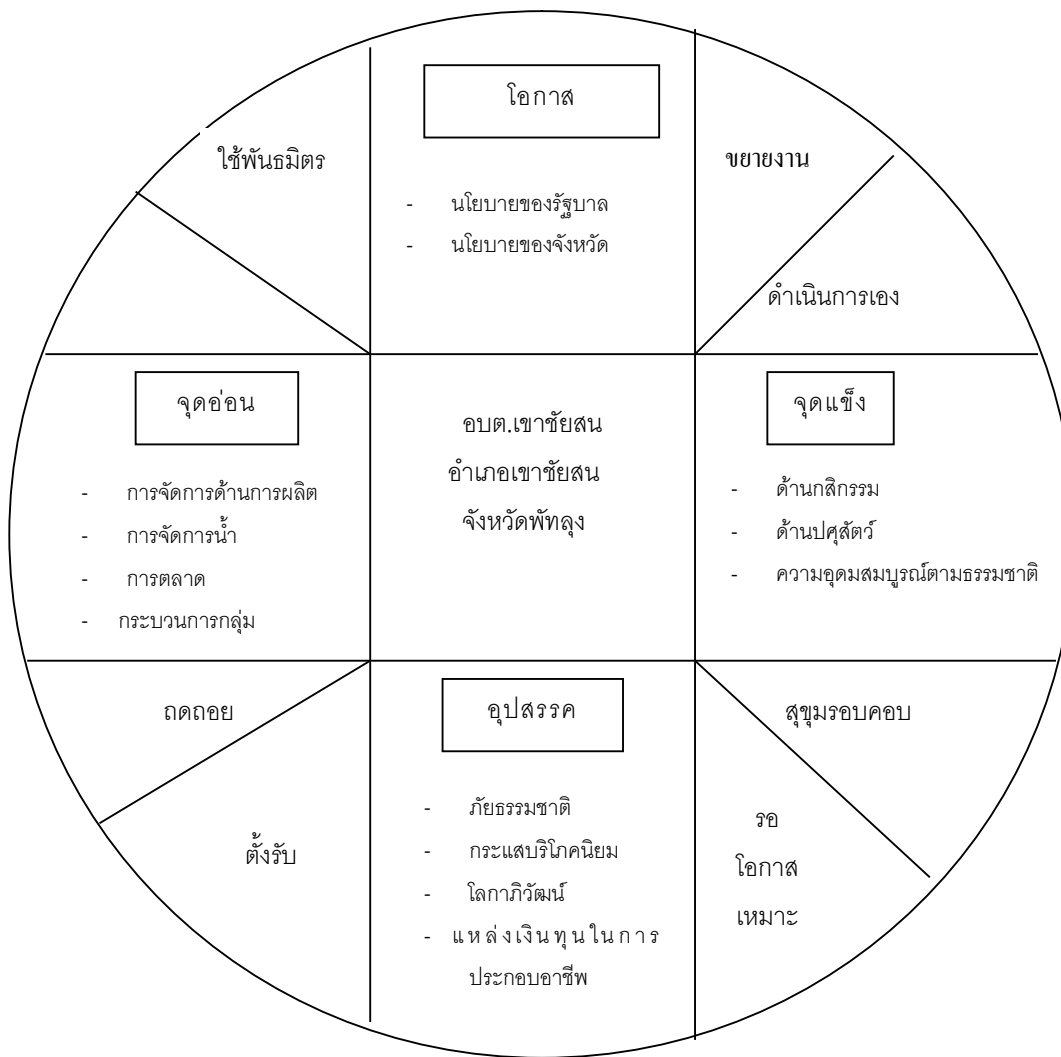


พัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี



### วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้



### การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ</li> <li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน</li> <li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> </ol>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรค เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) **สำนักงานปลัด อบต.** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และและราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนวการวัดผลการประเมินผลการพัฒนาตำราเรียนการวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงสร้าง สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานพัฒนาการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานพัฒนาการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณาการ</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <p><b>งานประเมินราคา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณาการ</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนและวิชาการ</li> <li>- การศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- บริหารทั่วไป</li> </ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนและวิชาการ</li> <li>- การศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- บริหารทั่วไป</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

- |  |       |   |       |
|--|-------|---|-------|
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)          | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ตัน (รองปลัด อบต.)        | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ตัน (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล ชก.                                 | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.                         | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นิติกร ปก./ชก.                                       | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการสาธารณสุข ปก.                              | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก.                            | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน ชก.                                    | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการเกษตร ชก.                                  | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ชง.                                | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.             | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.                             | จำนวน | ๑ | อัตรา |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- |                                   |       |   |       |
|-----------------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน            | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว    | จำนวน | ๑ | อัตรา |

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>			
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
- นักการภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
- ยาม	จำนวน	๑	อัตรา
- บริกร	จำนวน	๓	อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๗	อัตรา

๒. **กองคลัง** มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี  
ประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากร  
ไว้ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ปก.	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	จำนวน	๑	อัตรา

**ลูกจ้างประจำ**

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา
---------------	-------	---	-------

๓. กองช่าง มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ปง.	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ปง.	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงานทั่วไป	จำนวน	๕	อัตรา
---------------	-------	---	-------

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
- จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๖ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก (สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมฯ) จำนวน ๔ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทอื่นๆ**

- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		นักบริหารงานทองถน ระดับกลาง (บสค นักบริหารงานทองถน ระดับต้น(รองบสค ค.บ.ต.)	๑	๑	๑	๑	-	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บริการ	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.การกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-	-	-	-๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง</b>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอจัดสรร ๑ อัตรา*
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพราช</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	๑	๑	๑	๑				รอจัดสรร*



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยา								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่านางพรหม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร*
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๐๐	๙๖	๙๖	๙๖	-๔	-	-	

หมายเหตุ \* "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๔,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	(๔๐,๕๖๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ถ่ายโอน
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๘๑,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๔๔๙๙๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)	
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)	
๗	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๔๐	๑๕๐,๒๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
๑๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๖๐)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๖๓๐	๘๙๗๖	๙๓๓๕	๒๒๔,๓๙๐	๒๓๓,๓๖๖	๒๔๒,๗๑๑	(๑๗,๙๘๐)	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๐๐๐	๙๓๖๐	๙๗๓๔	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	๒๕๓,๐๙๔	(๑๘,๗๕๐)	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๖๔๕	๘๙๙๑	๙๓๕๐	๒๒๔,๗๖๕	๒๓๓,๗๕๕	๒๔๓,๓๐๖	(๑๘,๐๑๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๘๘	๕๙๑๖	๖๑๕๒	๑๔๗,๘๘๘	๑๕๓,๘๐๔	๑๕๙,๙๕๖	(๑๑,๘๕๐)	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๕๙	๕๘๘๖	๖๑๒๑	๑๔๗,๑๓๙	๑๕๓,๐๒๕	๑๕๙,๑๔๖	(๑๑,๗๙๐)	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๔๔๓	๕๖๖๑	๕๘๘๗	๑๔๑,๕๒๓	๑๔๗,๑๘๔	๑๕๓,๐๗๑	(๑๑,๓๔๐)	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๙๕๒	๖๑๙๐	๖๔๓๘	๑๕๔,๗๕๒	๑๖๐,๙๔๒	๑๖๗,๓๘๐	(๑๒,๔๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙๕๔	๕๑๕๒	๕๓๕๘	๑๒๘,๗๙๔	๑๓๓,๙๔๕	๑๓๙,๓๐๓	(๑๐,๓๒๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๑๘	๔๘๐๒	๔๙๙๔	๑๒๐,๐๕๘	๑๒๔,๘๖๐	๑๒๙,๘๕๔	(๙,๖๒๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๑๒	๔๖๙๒	๔๘๘๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	(๙,๔๐๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๔	คนงานทั่วไป		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	บริกร		๓	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>กองคลัง</b>																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๐,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๓๐	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๘,๖๔๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๙๕,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๘,๖๔๐	๓๘๑,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	(๒๔,๘๗๐)
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๖	๙,๙๒๖	๙,๙๒๖	๒๕๘,๐๘๖	๒๕๘,๐๘๖	๒๕๘,๐๘๖	เงินเดือนเพิ่มขึ้น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๒๐	๕๗๔๑	๕๙๗๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	๑๕๕,๒๓๑	(๑๑,๕๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓๖๖	๕๕๘๑	๕๘๐๔	๑๓๙,๕๒๖	๑๔๕,๑๐๗	๑๕๐,๙๑๒	(๑๑,๑๘๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๔๕	๕๘๗๑	๖๑๐๕	๑๔๖,๗๖๕	๑๕๒,๖๓๕	๑๕๘,๗๔๑	(๑๑,๗๖๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>กองช่าง</b>																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๘,๖๔๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๙๕,๑๖๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๔๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๙๐)
๔๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๔๗	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๗๗๙	๖๐๑๐	๖๒๕๑	๑๕๐,๒๕๙	๑๕๖,๒๗๐	๑๖๒,๕๒๐	(๑๒,๐๔๐)
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๑๒	๔๖๙๒	๔๘๘๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	(๙,๔๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๙๗	๕๘๒๑	๖๐๕๓	๑๔๕,๕๑๗	๑๕๑,๓๓๗	๑๕๗,๓๙๑	(๑๑,๖๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๙๗	๕๘๒๑	๖๐๕๓	๑๔๕,๕๑๗	๑๕๑,๓๓๗	๑๕๗,๓๙๑	(๑๑,๖๖๐)	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๒๐	๕๗๔๑	๕๙๗๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	๑๕๕,๒๓๑	(๑๑,๕๐๐)	
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๑๒	๔๖๙๒	๔๘๘๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	(๙,๔๐๐)	
๕๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๑๒	๔๖๙๒	๔๘๘๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	(๙,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๖	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๕๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)	
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๓๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓๖๖	๕๕๘๑	๕๘๐๔	๑๓๙,๕๒๖	๑๔๕,๑๐๗	๑๕๐,๙๑๒	(๑๑,๑๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๒	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	ศพด.บ้านลานช้าง																			
๖๓	ครู		๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

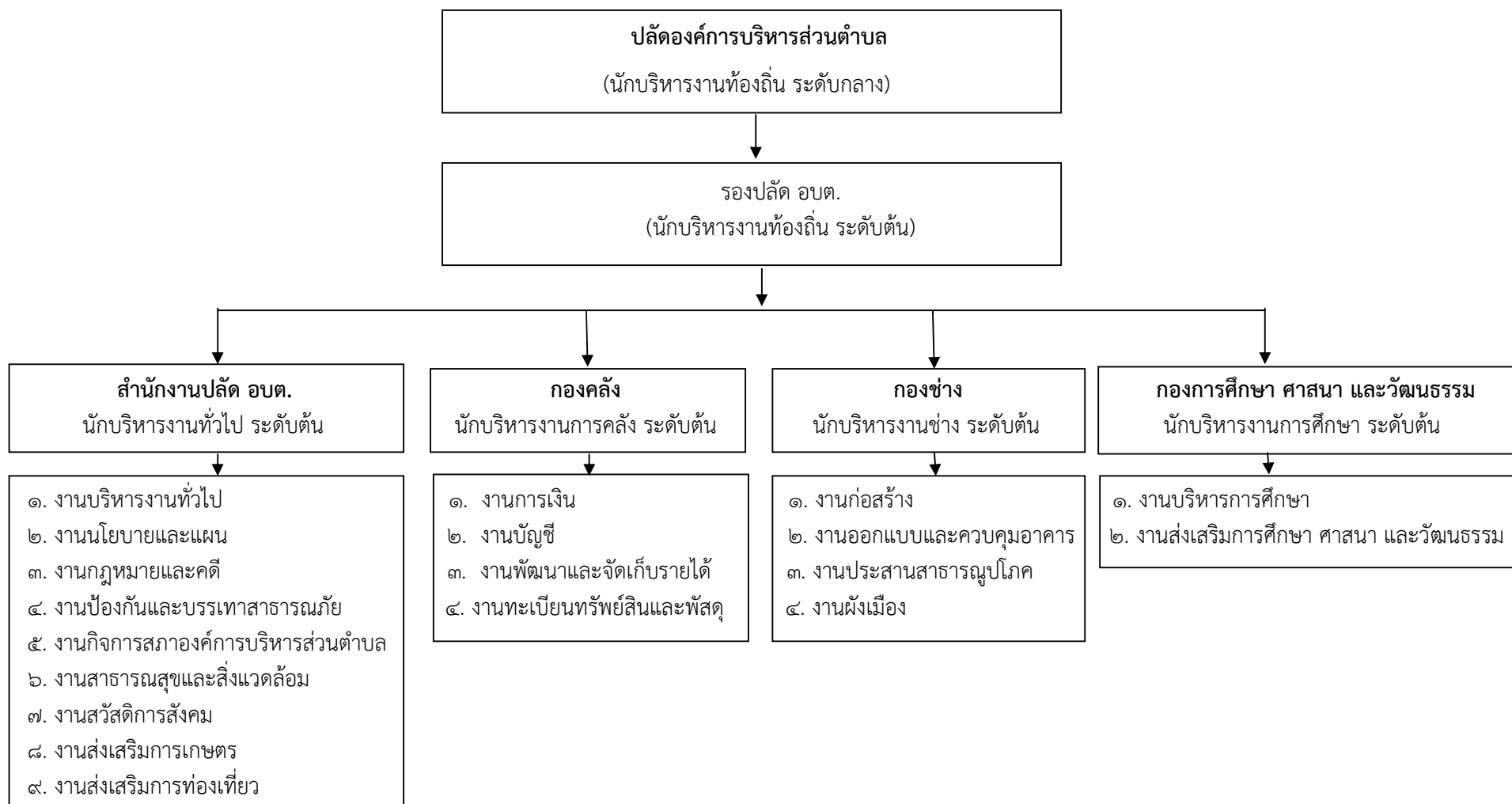
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๖๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑๙,๓๑๐)		๑	๑	๒๓๑๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗๘๐	๘๑๐	๘๔๐	๕,๐๙๐	๕,๙๐๐	๖,๗๔๐		ส่วนเกินบอกรับ
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๕๘๐)		๑	๑	๑๕๐๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๑๐	๕๓๐	๕๕๐	๓,๖๙๐	๓,๗๑๐	๓,๗๓๐		ส่วนเกินบอกรับ
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๕๘๐)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
	<b>ศพด.บ้านเทพราช</b>																			
๖๘	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		งบท้องถิ่น
	<b>ศพด.บ้านโคกยา</b>																			
๗๑	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๔๐๐)		๑	๑	๑๔๘๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๓๕๐๐	๔๐๒๐	๔๖๖๐		ส่วนเกินบอกรับ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		งบท้องถิ่น
	<b>ศพด.บ้านท่านางพรหม</b>																			
๗๕	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	งบท้องถิ่น
(๕)	รวม		๙๖	๙๕	๑๖,๔๓๑,๔๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๖๖๐	๒๖๖๑	๒๖๖๒	+๑	-	-	๘๒๗๑๐๘	๔๙๕๖๖๐	๕๐๖๔๐๕	๑๖๗๓๗๕๓๘	๑๗๒๑๔๗๙๗	๑๗๗๐๘๒๘๑	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒๕๑๐๖๓๑	๒๕๘๒๒๒๐	๒๖๕๖๒๔๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙๒๔๘๑๖๘	๑๙๗๙๗๐๑๖	๒๐๓๖๔๕๒๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๐๙	๒๖.๕๔	๒๖.๐๐	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๖๗,๖๖๐,๐๐๐ บาท)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๑,๐๔๓,๐๐๐ บาท = (๖๗,๖๖๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๗,๖๖๐,๐๐๐ = ๗๑,๐๔๓,๐๐๐)  
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๔,๕๙๕,๑๕๐ บาท = (๗๑,๐๔๓,๐๐๐ x ๕%) + ๗๑,๐๔๓,๐๐๐ = ๗๔,๕๙๕,๑๕๐)  
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๗๘,๓๒๔,๙๐๘ บาท = (๗๔,๕๙๕,๑๕๐ x ๕%) + ๗๔,๕๙๕,๑๕๐ = ๗๘,๓๒๔,๙๐๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

**สำนักงานปลัด อบต.**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๑	นายนิยม นวลเกลี้ยง	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
๒	นายจรัส บำรุงเสนา	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๓	นางสงป ลักษณ์ะ	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นายอับดุลอาซิด เพ็งโอ	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นายอภิชาติ พิศพัทธ์	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นายประสิทธิ์ ฝ้ายเส็ม	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๗	พ.จ.อ.หญิงจอมขวัญ แนบเนียด	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕๔,๘๔๐ (๒๙,๕๓๐X๑๒)	-	-	๓๕๔,๘๔๐
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ บัวเนียม	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๙	นายพิรุยุทธ ภัคศิวนิช	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	นางสาววาริตา นกุลรัตน์	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางอมรรัตน์ หนูสุด	ปวส.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๑๒	นางสาวดุสิตา จงกลบาล	ปวส.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๓	นายพรโชค จันทรเหลือง	ปวส.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๔	นายพิเชษฐ บุญมาก	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๕,๗๖๐ (๑๗,๙๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๕,๗๖๐
๑๕	นางสุวารีย์ พูลสุด	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐X๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๑๖	นางสาวยาวารี ชูแสง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๖,๑๒๐ (๑๘,๐๑๐X๑๒)	-	-	๒๑๖,๑๒๐
๑๗	นางสาวเจนจิรา เมืองสง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๑,๔๘๐ (๑๑,๗๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๔๘๐
๑๘	นางสาวอรรพรรณ พูลอิน	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๙	นายสมชาย นาคะสระรี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๔๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๒๐	นายสำราญ แก้วรอด	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๔๐๐ (๑๒,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๔๐๐
๒๑	นายบุญโชค ชัยขาว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐X๑๒)	-	-	๑๒๓,๘๔๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายอัปเดตเลาะ สาบหอม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๕,๔๔๐ (๙,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๕,๔๔๐
๒๓	นางฉวี คงสม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๔			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน
๒๕	นายประจวบ นวลแป้น	ป.๗	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายเลื่อง สืบสม	ม.ศ.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗			-	บริกร	-	-	บริกร	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๓ คน

**กองคลัง**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๘	พนักงานส่วนตำบล นางสุพิศ เทพภักดี	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๙	นางอรุณศรี สอนองคุณ	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๓๔๒,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	-
๓๐	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	ว่าง	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ขก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๒	นางสุพินยา ยางสูง	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๓๓	น.ส.เสาวลักษณ์ พรหมนุ่น	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๔	นางผกาทิพย์ บัวลอย	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๓๕	นางอุสินี นิลสุวรรณ	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๓๖	น.ส.ปิยานุช เรืองเดชา	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๗	นางสาวจริยา เมืองสง	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๐,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๘๐๐
๓๘	นางจุฑากาญจน์ จันทร์เหลือง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐
๓๙			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๓ คน

**กองช่าง**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๐	พนักงานส่วนตำบล นายบุญรัตน์ พันรัตน์	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๔๑	ว่าง	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	นางจรินทร์ เส้นเกลี้ยง	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๔๓	นายสุทธิชัย คำคง	ปวช.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๔๔	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นายศรีณัฐ จันทรวง	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๖	นายประสิทธิ์ บุตรดี	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	อส.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๔๗	นายสรวิทย์ คงสวัสดิ์	ปวส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๘	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๔๙	นางสาววิชุดา ชุมแก่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๔๘๐ (๑๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๔๘๐
๕๐	นายวานิช ปราบปรี	ปวช.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๑	นายเกียรติศักดิ์ คงมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๑,๓๙๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๖๘๐
๕๒	นายสืบพงษ์ วงศ์อรุณ	ปวส.	-	ผช.จพง.การประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๑,๓๙๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๖๘๐
๕๓	นายจิรายุทธ สลิต ดำรงกุล	ปวส.	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๔	นายสุทธิศักดิ์ ชูสง	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๕	นายวุฒิชัย สุบรรณวงศ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๖		-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๗	พนักงานส่วนตำบล นางศิริทิพย์ พุ่มนวล	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๕๘	น.ส.จุฑาภรณ์ สันทัดงาน	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๕๙	นางสาวรุจิรา ชูรอง	ปริญญาตรี	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๖๐	นางสาวนุชนาถ ยศคำ  พนักงานจ้าง	ปวส.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ X๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๖๑	นายธีระศักดิ์ สาระโมลี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	-	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	-	๑๓๔,๑๖๐ (๑๑,๑๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๑๖๐
๖๒	-  ศพด.บ้านลานช้าง พนักงานครู อบต.	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๖๓	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๐๕๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๔	นางมนัสสรพร พรหมอ่อน	ปริญญาตรี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๖๐๐ (๒๕,๐๕๐X๑๒)	-	-	๓๐๐,๖๐๐
๖๕	นางจิวารีย์ เพ็งโอ	ปริญญาตรี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๒๓๓,๑๖๐ (๑๙,๔๓๐X๑๒)	-	-	๒๓๓,๑๖๐



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๖	ว่าง พนักงานจ้าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๗	นางสุภาภรณ์ ชาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๓๑,๗๒๐ (๑๙,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๖๘	นางสาววราภรณ์ อ่อนทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๙	นางเบ็ญจมาศ ขำขาว ศพด.บ้านเทพราช พนักงานครู อบต.	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๗๐	นางโสภภรณ์ รักราม	ปริญญาตรี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๒๙๘,๘๐๐ (๒๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๘๐๐
๗๑	ว่าง พนักงานจ้าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๗๒	นางสาวนฤมล วราพันธ์เลิศ		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๓	ศพด.บ้านโคกยา นางสุทิศ เมืองสง	ปริญญาโท	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๒	๒๙๐,๗๖๐ (๒๔,๒๓๐X๑๒)	-	-	
๗๔	ว่าง พนักงานจ้าง			ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๗๕	นางวราพร สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
๗๖	นางสาวอารยา เกบสุ ศพด.บ้านท่านางพรหม		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	นางไวยะ หนูโสีะ	ปริญญาโท	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๒	๓๑๒,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๑๒,๐๐๐
๗๘	ว่าง พนักงานจ้าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๗๙		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๓ คน

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา สังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบใน ลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ ทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วน ตำบล รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุก ส่วนราชการเพื่อให้ บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การ บริหารส่วนตำบลได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ ในการ ตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### **๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จะใช้แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง

เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) มาเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑.๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๓ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

๑.๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๑.๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๑.๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๑.๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑.๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินั้นเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องไม่ประพฤติอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ้มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

\*\*\*\*\*