

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ 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	๓๒
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงการส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๘.๑ โครงสร้าง	๓๕
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีจัดแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๗๐

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเขายายฮัน

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 ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้แผนอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีโครงการสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลเขาชัยสน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาชัยสน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน
แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท
ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด
อัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่
กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ
งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้
ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง(work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย
สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา
ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน
นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า
งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง
มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่
ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา
เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา
แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ
ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความ
คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่าง
น้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร
และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สาร
บรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างใน
ปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ
รองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุของข้าราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาวะไร 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. อัตรากำลัง
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. เอกสารสิทธิ
 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. มีประปาที่สะอาดใช้ดื่ม
 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. พัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการนักท่องเที่ยว
๙. ความต้องการด้านอื่น ๆ
 ๑. ฝึกอบรมเยาวชนให้มีกิจกรรมทำ เช่น ส่งเสริมการกีฬา
 ๒. เตาเผาขยะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

ปัญหาอย่างถูกต้องตรงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากนนอกจากนั้นยังได้ มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบและระเบียบทางการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาการอาชีพนั้น จะมุ่งเน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง พึ่งตนเองในท้องถิ่นและให้การสนับสนุน จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงพึ่งตนเองในชุมชนโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โภค และการก่อสร้างอื่น 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้แก่องค์กาปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็น จะต้องมีการวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของ ทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และ สร้าง ความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและ บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีด ความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมี ความมั่นคง 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 โดยมีสาระสำคัญ ของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจาก ภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบ แนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม (๓) การรักษาความ มั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและ ชายฝั่ง ทะเล (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับ ประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ (๕) การพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความ ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการ เติร์มพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร 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 โดยมี การ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการค เนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การท การเกษตร ยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มี ศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น - ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 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) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์การระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล 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) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (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) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกัน การ 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.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมี หลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

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

มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีที่สุดสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

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

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบ ในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมาย และตัวชี้วัด ในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการ ผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายใน สังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มี วินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพ ร่างกายและ จิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อ ส่วนรวม มีความเป็น พลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวที นานาชาติ ระบบ เศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และ ค้าขายเป็น มีความเป็น สังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็น ที่ต้องการในตลาดโลก เป็น ฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้าน สุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการ อัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูง และเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอด ฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิต และบริการใหม่ๆ เพื่อ น ประเทศไทย ไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็น อัจฉริยะ”

๕. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้างเสริมเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากร 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” จากการศึกษาที่แผนพัฒนาฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและ ส่งต่อแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้าน อย่าง สอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลัง ขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับ ความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้ อย่าง แท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ของยุทธศาสตร์ชาติ และการเป็นกรอบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและ กำกับให้สามารถ ดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตาม และประเมินผลการใช้ จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการ พัฒนาระบบราชการ ๖ ที่สอดคล้องกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน 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

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว ปศุ สัตว์ ประมง ที่มีศักยภาพ เน้นเชิงสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสู่เมืองปศุสัตว์เข้มแข็งด้วยระบบการผลิตและระบบตลาดกลางปศุสัตว์การเป็น แหล่งรวบรวมแหล่งพักและแหล่งพัฒนาคุณภาพปศุสัตว์สู่การค้า การส่งออก ปศุสัตว์ตาม

มาตรฐานสมกลและการอนุรักษ์ และส่งเสริมการผลิตพันธุ์สัตว์พื้นเมืองเพื่อความโดดเด่นประจำภูมิภาค

๓. ส่งเสริมและสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาของจังหวัดให้เป็นแหล่งสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้แก่ชุมชน และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผลผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรที่มีศักยภาพให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และการพัฒนาพลังงานทางเลือกเพื่อการพึ่งพาตนเอง
๕. แสวงหาความร่วมมือเพื่อการนำเข้าและพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรกับกลุ่มประเทศประชาคมเครือข่ายในอาเซียน
๖. สร้างองค์ความรู้พัฒนาเทคโนโลยีจัดการสารสนเทศการเกษตรที่เป็นระบบและปรับปรุงระบบการแผ่รังสีและเตือนภัยทางการเกษตรทั้งจากธรรมชาติและการแข่งขันกับภายนอก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกรในการผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดในการรวมกลุ่มและการมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางปัจจัยการผลิต
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งทางบกและทางรางและระบบโลจิสติกส์ ที่เน้นการเชื่อมต่อกับโครงข่ายการคมนาคมจากกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสู่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนออกสู่ประเทศมาเลเซียและประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการนำเสนอการเป็นพื้นที่นำเที่ยวอบอุ่นปลอดภัย และมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายมีมาตรฐานและสามารถเชื่อมต่อเส้นทางการท่องเที่ยวกับจังหวัดใกล้เคียง
๒. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเตรียมพร้อมชุมชนในการรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน

ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ระดับชั้นนำสรรค์สร้างมูลค่าวิถีชีวิตวิถีชุมชน ประเพณีวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ให้มีจุดขายที่แตกต่างในการกระตุ้นการท่องเที่ยวจากจังหวัดใกล้เคียงและประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ สังคมคุณธรรม สู่เมืองแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระแสนุรักษ์และการจัดการปัญหาการบุกรุก 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. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

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

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

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 ปลุกฝังให้ประชาชนมีความหวงแหนภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม
- ๒.๕ ส่งเสริมให้เรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน

๓. ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๑ พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการ เอกชน องค์กรชุมชนร่วมกันจัดระบบป้องกันสาธารณภัยทุกด้าน
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- 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 เพื่อให้พนักงานท่องเที่ยวได้ศึกษาหาความรู้ และพักผ่อนหย่อนใจในพื้นที่ที่มีปริมาณมากขึ้น
- ๑.๔ เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ชาวอำเภอเขาชัยสน
- ๑.๕ เพื่อสร้างงานให้ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำทุกคน
- ๑.๖ เพื่อให้พนักงานท่องเที่ยวยุคใหม่อำเภอเขาชัยสนมากยิ่งขึ้น
- ๑.๗ เพื่อให้ประชาชนมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น
- ๑.๘ เพื่อให้ผู้บริโภคปลอดภัยจากสารพิษปนเปื้อนที่ตกค้าง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

๓. ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๑ เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลรับผิดชอบสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และสามารถลดภาระการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น
- ๓.๒ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติด
- 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 โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความเข้าใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง ไม่สร้างปัญหาให้เป็นภาระแก่สังคม

๓. นโยบายการพัฒนาในด้านต่างๆ

๓.๑ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

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

๓.๒ นโยบายด้านการเกษตร

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

๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขปโภค และระบบสาธารณสุขปการภายในตำบลให้สู่มาตรฐาน

๓.๔ นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๓.๕ นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ

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

๓.๖ นโยบายด้านการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาชัยสนให้ดียิ่งขึ้น ได้มาตรฐาน
- (๒) สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และปรับปรุงบ่อน้ำร้อน ธารน้ำเย็นและถ้ำรอบภูเขายชัยสน 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) ส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกระดับ
- (๒) ให้ความรู้ความเข้าใจ การปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชนทุกระดับ
- (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 ให้เป็นที่นิยมรับของนักท่องเที่ยว
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. ยุทธศาสตร์การปรับโครงการเศรษฐกิจให้สมดุลพึ่งตนเองและแข่งขันได้
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

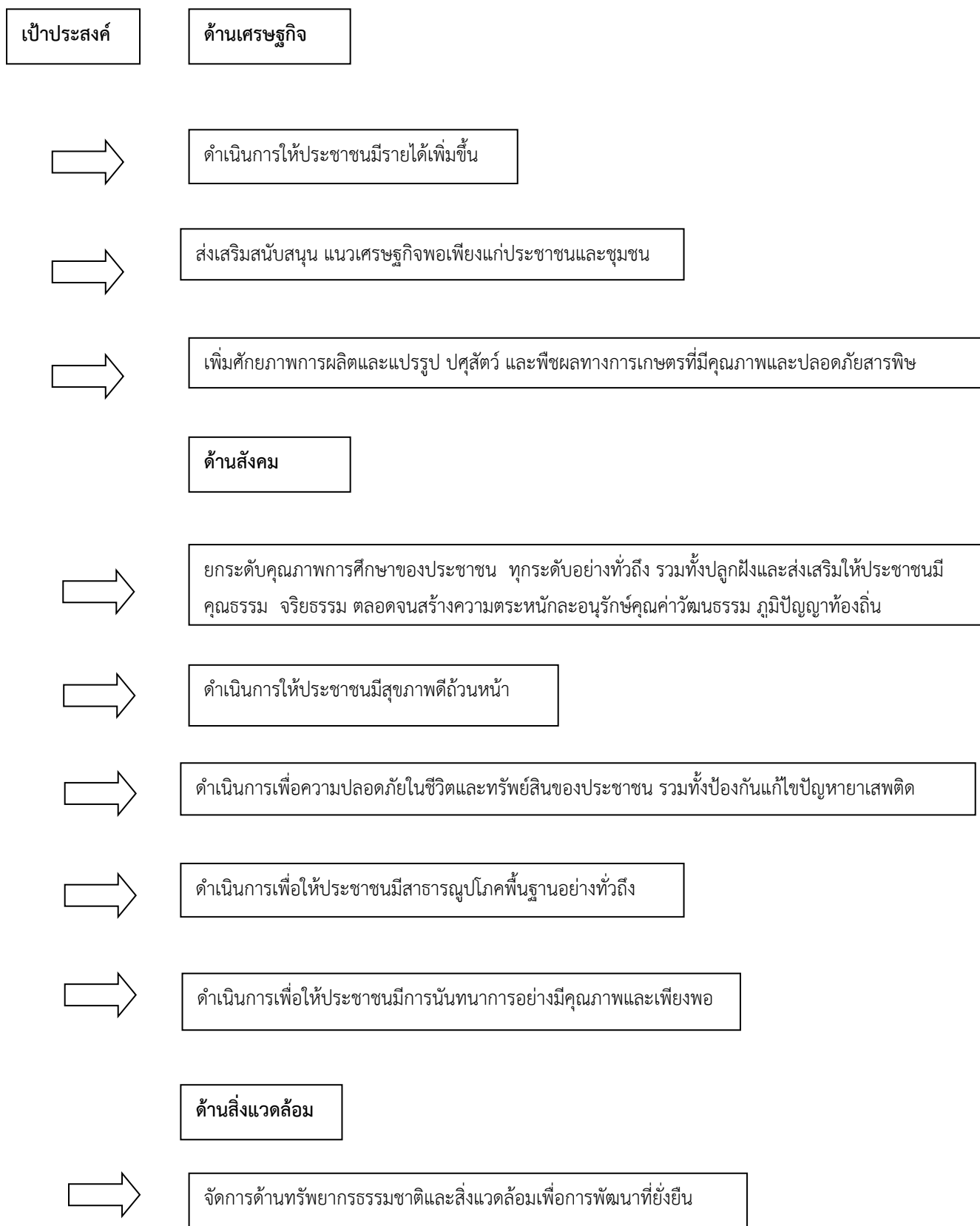
๑. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน
 - ๑.๑ การสร้างงาน สร้างรายได้ ขยายโอกาส ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกระบวนการเรียนรู้ภาคเกษตร
 - ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจระดับชุมชน
 - ๑.๓ ส่งเสริมและขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนอย่างเป็นธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมที่มีคุณภาพ
 - ๒.๑ 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
แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน**

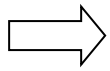
ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๖		ปี๒๕๖๗		ปี๒๕๖๘		ปี๒๕๖๙		ปี๒๕๗๐		รวม๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑อุตสาหกรรมและการโยธา	๔๔	๙๑,๒๔๖,๒๐๐	๓๔	๔๑,๗๓๕,๕๒๐	๓๔	๔๕,๕๐๒,๕๒๐	๒๐	๓๒,๗๗๔,๗๔๐	๑๐	๑๕,๔๐๘,๐๘๐	๑๔๒	๒๒๗,๑๖๗,๒๘๐
รวม	๔๔	๙๑,๒๔๖,๒๐๐	๓๔	๔๑,๗๓๕,๕๒๐	๓๔	๔๕,๕๐๒,๕๒๐	๒๐	๓๒,๗๗๔,๗๔๐	๑๐	๑๕,๔๐๘,๐๘๐	๑๔๒	๒๒๗,๑๖๗,๒๘๐
๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒.๑ แผนงานการศึกษา ๒.๒ แผนงานการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๒.๓แผนงานสาธารณสุข ๒.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๒.๕แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒.๖แผนงานงบบกลาง	๓๑ ๑๗ ๑๐ ๖ ๓ ๖	๑๐,๘๗๒,๐๐๐ ๑,๖๑๒,๐๐๐ ๑,๓๒๑,๐๐๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๒๑,๗๕๕,๐๐๐	๓๒ ๑๗ ๙ ๖ ๓ ๖	๑๓,๘๗๒,๐๐๐ ๑,๖๑๒,๐๐๐ ๑,๒๗๑,๐๐๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๒๑,๗๕๕,๐๐๐	๒๘ ๑๗ ๙ ๖ ๓ ๖	๑๐,๕๗๒,๐๐๐ ๑,๖๑๒,๐๐๐ ๑,๒๗๑,๐๐๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๒๑,๗๕๕,๐๐๐	๒๘ ๑๗ ๙ ๖ ๓ ๖	๗,๒๗๒,๐๐๐ ๑,๖๑๒,๐๐๐ ๑,๒๗๑,๐๐๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๒๑,๗๕๕,๐๐๐	๒๘ ๑๗ ๙ ๖ ๓ ๖	๑๐,๕๗๒,๐๐๐ ๑,๖๑๒,๐๐๐ ๑,๒๗๑,๐๐๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๒๑,๗๕๕,๐๐๐	๑๔๗ ๘๕ ๔๖ ๓๐ ๑๕ ๓๐	๕๕,๑๖๐,๐๐๐ ๘,๐๖๐,๐๐๐ ๖,๔๐๕,๐๐๐ ๑,๓๕๐,๐๐๐ ๖๐๐,๐๐๐ ๑๐๘,๗๗๕,๐๐๐
รวม	๗๓	๓๕,๙๕๐,๐๐๐	๗๓	๓๘,๙๐๐,๐๐๐	๕๕	๓๕,๒๙๒,๕๐๐	๕๕	๓๑,๙๙๒,๕๐๐	๕๕	๓๕,๒๙๒,๕๐๐	๓๘๐	๑๘๐,๓๕๐,๐๐๐
๓.ยุทธศาสตร์การการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายในบริหารทั่วไป	๑๐	๖,๐๓๐,๐๖๐	๙	๑,๗๗๕,๙๖๐	๘	๑,๒๗๕,๙๖๐	๙	๑,๒๗๕,๙๖๐	๑๐	๑,๒๗๕,๙๖๐	๔๖	๑๑,๖๓๓,๙๐๐
รวม	๑๐	๖,๐๓๐,๐๖๐	๙	๑,๗๗๕,๙๖๐	๘	๑,๒๗๕,๙๖๐	๙	๑,๒๗๕,๙๖๐	๑๐	๑,๒๗๕,๙๖๐	๔๖	๑๑,๖๓๓,๙๐๐

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๖		ปี๒๕๖๗		ปี๒๕๖๘		ปี๒๕๖๙		ปี๒๕๗๐		รวม๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม ภาคการเกษตร เศรษฐกิจพอเพียง การท่องเที่ยว												
๔.๑ แผนงานการเกษตร	๑๙	๕,๑๐๐,๐๐๐	๑๙	๕,๑๐๐,๐๐๐	๑๙	๕,๑๐๐,๐๐๐	๑๙	๕,๑๐๐,๐๐๐	๑๙	๕,๑๐๐,๐๐๐	๙๕	๒๕,๕๐๐,๐๐๐
๔.๒ แผนงานบริหารทั่วไป	๑๙	๖๕,๗๐๐,๐๐๐	๑๕	๔๕,๙๐๐,๐๐๐	๑๕	๔๕,๙๐๐,๐๐๐	๑๕	๔๕,๖๐๐,๐๐๐	๑๕	๔๕,๖๐๐,๐๐๐	๗๙	๒๔๙,๕๐๐,๐๐๐
รวม	๓๘	๗๐,๘๐๐,๐๐๐	๓๔	๕๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๔	๕๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๔	๕๑,๑๐๐,๐๐๐	๓๔	๕๑,๑๐๐,๐๐๐	๑๗๔	๕๐๔,๕๐๐,๐๐๐
๕.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม												
๕.๑ แผนงานบริหารทั่วไป	๑๖	๓,๐๖๐,๐๖๐	๑๖	๑,๐๖๐,๐๖๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๗๗	๕,๘๐๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๓,๐๖๐,๐๖๐	๑๖	๑,๐๖๐,๐๖๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๑๕	๕๖๐,๐๐๐	๗๗	๕,๘๐๐,๐๐๐
๖.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน.												
๖.๑ แผนงานบริหารทั่วไป	๘	๑,๒๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๓๖	๔,๗๒๕,๐๐๐
รวม	๘	๑,๒๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๗	๘๖๕,๐๐๐	๓๖	๔,๗๒๕,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑๘๙	๒๐๘,๓๕๑,๓๒๐	๑๗๓	๑๓๕,๓๓๖,๕๔๐	๑๕๓	๑๓๔,๔๙๕,๙๘๐	๑๔๐	๑๑๘,๕๖๘,๒๐๐	๑๓๑	๑๐๔,๕๐๑,๕๔๐	๗๘๖	๗๐๑,๒๕๓,๕๘๐

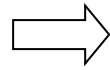
๒.๓ เป้าประสงค์



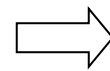
ด้านองค์กร



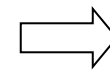
พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการที่ดียังต่อเนื่อง



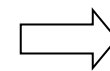
ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน เอกชน หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บรรลุ
จุดมุ่งหมายที่ยั่งยืน



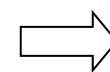
ส่งเสริม สนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย



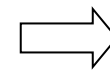
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ



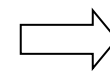
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ



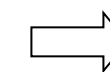
การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร



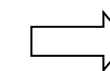
การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา



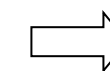
การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน



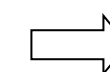
การพัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค



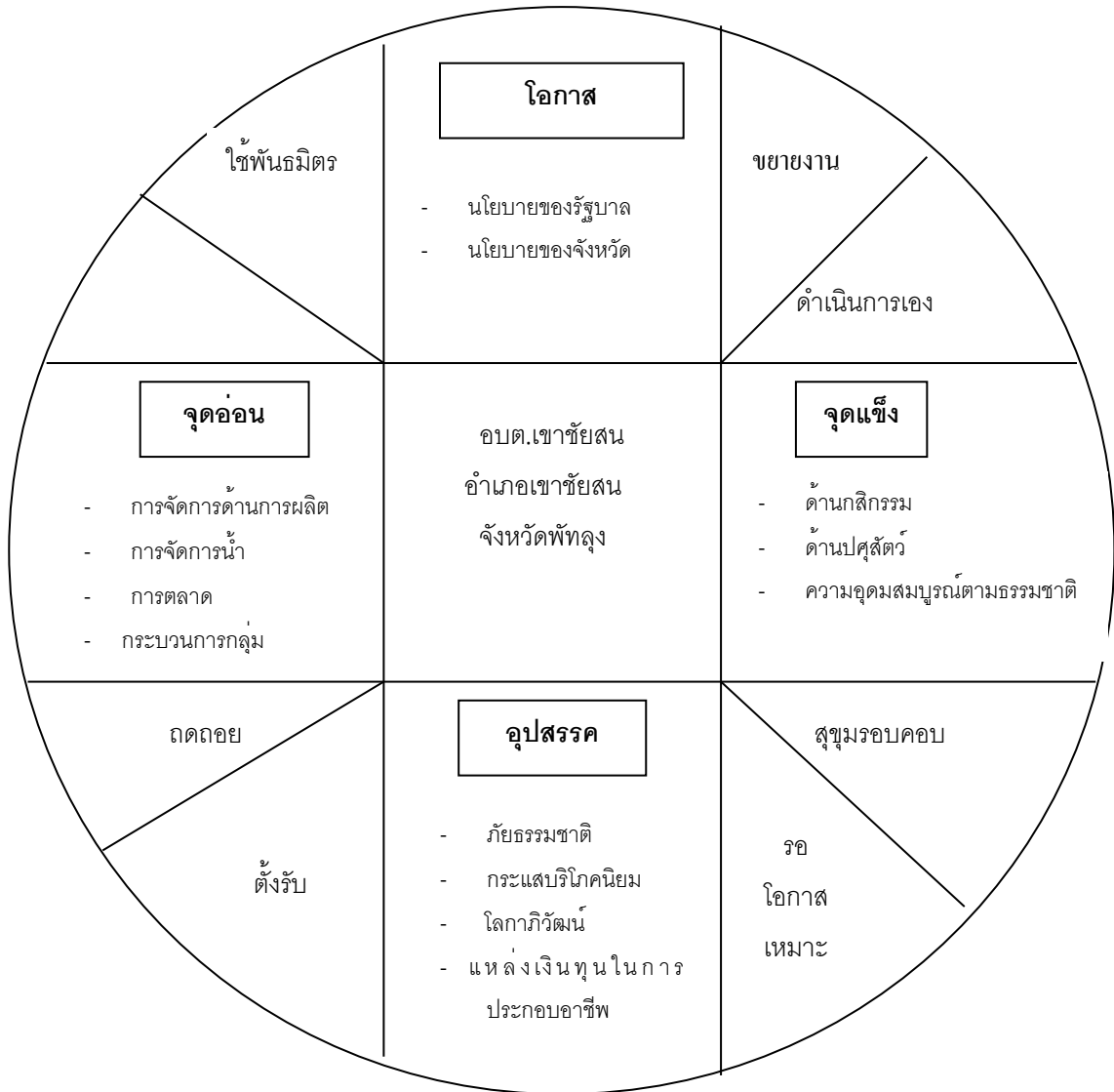
การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

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"> ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องซึ่งกัน และกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สสภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

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 และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

(๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและ

เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้การดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ การใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเครื่อง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริม สวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณี ยังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๕) **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๑.๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว - งานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๑.๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว - งานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานติดตามและประเมินผลงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>- งานเทศกิจ</p> <p>- งานจราจร</p> <p><u>๑.๕ งานนิติการ</u></p> <p>- งานกฎหมาย</p> <p>- งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>- งานคดี</p> <p>- งานวินัย</p> <p>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>- งานการเลือกตั้ง</p> <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา</u></p> <p>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานการประชุมสภา</p> <p>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</p> <p>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม</p> <p>- งานรายงานการประชุมสภา</p> <p>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม</p> <p>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</p> <p>- งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา</p> <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>- งานติดตามและประเมินผลงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>- งานเทศกิจ</p> <p>- งานจราจร</p> <p><u>๑.๕ งานนิติการ</u></p> <p>- งานกฎหมาย</p> <p>- งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>- งานคดี</p> <p>- งานวินัย</p> <p>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>- งานการเลือกตั้ง</p> <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา</u></p> <p>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานการประชุมสภา</p> <p>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</p> <p>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม</p> <p>- งานรายงานการประชุมสภา</p> <p>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม</p> <p>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</p> <p>- งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา</p> <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>- งานวิชาการและประเมินผล</p> <p>- งานแพทย์แผนไทย</p> <p><u>๑.๙ งานแผนงานและงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <p><u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร 	<p><u>๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>- งานวิชาการและประเมินผล</p> <p>- งานแพทย์แผนไทย</p> <p><u>๑.๙ งานแผนงานและงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <p><u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียนการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถิติการคลัง - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการรับเงิน - งานนำส่งเงิน <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียนการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถิติการคลัง - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการรับเงิน - งานนำส่งเงิน <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ทรัพยากรอื่นต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพยากรอื่นต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ 	<p>ทรัพยากรอื่นต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพยากรอื่นต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ 	<p>๓.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในระบบการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในระบบการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุง ศิลปะวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาพื้นบ้าน - งานประสานความร่วมมือให้ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานควบคุมภายใน 	<p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุง ศิลปะวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาพื้นบ้าน - งานประสานความร่วมมือให้ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานควบคุมภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานส่งเสริมการเกษตร

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (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 |
| - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ปก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน | ๑ | อัตรา |

- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม จำนวน ๕ อัตรา
- บริกร จำนวน ๓ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

๒. กองคลัง มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ปก. 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 ๗ อัตรา

๓. กองช่าง มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานบริหารงานทั่วไป

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

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 |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | | | |
|----------------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน | ๒ | 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 ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และสามารถให้บริการต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับรายได้ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ตำบล (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก
จำนวน ๔ อัตรา
- ครู จำนวน ๖ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักสันตนาการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทอื่นๆ

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๗ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด อบต.								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	
กองคลัง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑๐	๗	๗	๗	-๓	-	-	
รวม	๒๐	๑๔	๑๔	๑๔	-๖	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ถ่ายโอน
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๗๒๒,๗๖๐	๗๔๔,๗๒๐	๗๖๗,๔๐๐	(๕๕,๙๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๗	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๕,๖๗๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	(๑๔,๖๘๐)
๑๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๘๔๐	๒๕๙,๙๒๐	๒๗๐,๓๖๐	(๒๐,๐๑๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๙๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	(๑๕,๙๒๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๗๒๐	(๑๕,๓๘๐)
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๐	๑	๒๓๔,๒๔๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	(๑๓,๓๑๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	(๑๓,๒๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๑๒๐	๖๓๖๐	๖๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	(๑๒,๖๔๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒๘๐๐	๑๕๖๐	๑๘๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๔,๙๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐๐	๕๐๔๐	๕๑๖๐	๑๒๓,๙๖๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๓๔,๑๖๐	(๙,๙๓๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๖๔๐	๕๘๘๐	๖๐๐๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	(๑๑,๕๖๐)
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๑๖๐	๕๔๐๐	๕๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	(๑๐,๗๐๐)
๒๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๔๐	๕๒๘๐	๕๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐	(๑๐,๔๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงานทั่วไป		๗	๘	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-๑	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	ยาม		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	บริกร		๓	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๕,๔๔๐	๕๘๓,๔๔๐	๖๐๑,๔๔๐	(๔๒,๒๑๐)
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๘๐๐	๔๖๑,๘๘๐	๔๗๕,๐๘๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๖๔๐	๓๔๗,๘๘๐	๓๖๐,๘๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๘๐,๘๘๐	(๒๘,๕๖๐)
๓๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๔๘๐	๔๑๕,๙๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๖๘๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๖,๙๐๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๒๒,๐๘๐	๓๓๘,๙๘๐	(๒๕,๒๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๘๐๐	๕๐๔๐	๕๑๖๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	(๙,๘๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๘๘๐	๖๑๒๐	๖๓๖๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๓๖๐		ว่างเต็ม
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓๖๐	๖๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐		(๑๓,๒๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๑	คนงานทั่วไป		๗	๑๐	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-๓	-		๓๒๔๐๐๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																			
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๕,๘๔๐	๕๗๑,๕๖๐	๕๘๘,๐๐๐		(๔๑,๕๕๐)
๔๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๕๗,๘๔๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๘๐,๑๖๐		(๒๘,๘๘๐)
๔๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๕๑,๗๒๐	๓๖๓,๐๐๐		(๒๗,๐๓๐)
๔๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๒๔๐		(๑๒,๗๓๐)
๔๗	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐		ว่างเต็ม
๔๘	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๒๔๐		(๑๒,๗๓๐)
๔๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐		(๑๓,๕๑๐)
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๒๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๑๖๐	๕๒๘๐	๕๕๒๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐		(๑๐,๕๓๐)
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		(๑๑,๕๐๐)
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘๐๐๐	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๒๗๖๐๐๐	๒๘๑,๕๒๐	๒๘๗,๒๘๐		ว่างเต็ม
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓๖๐	๖๖๐๐	๖๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐		(๑๓,๐๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒๔๐	๖๔๘๐	๖๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓๖๔๐	(๑๒,๘๕๐)
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๔๐	๕๒๘๐	๕๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)
๕๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙๒๐	๕๑๖๐	๕๔๐๐	๑๑๗,๗๒๐	๑๒๒,๘๘๐	๑๒๘,๒๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๘	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๓๘,๕๖๐	๕๕๒,๗๒๐	๕๖๘,๒๐๐	(๔๐,๒๖๐)
๖๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๗,๕๖๐	๒๒๕,๐๐๐	(๑๖,๙๒๐)
๖๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๐๘๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๑๙๐)
๖๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๐๐๐	(๑๔,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๔	ผู้ช่วยนักสันตนาการ		๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑				๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	(๑๕,๔๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๓	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศพด.บ้านลานช้าง																		
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๔	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๕	ครูผู้ช่วย		๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๕,๘๐๐)		๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘๐๐	๘๓๐	๔,๘๐๐	๖,๒๙๐	๗,๑๒๐	ส่วนเกินงบท้องถิ่น
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๑๙๐)		๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕๒๐	๕๔๐	๓,๕๐๐	๔,๔๘๐	๔,๕๐๐	ส่วนเกินงบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๐,๒๑๐)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศพด.บ้านเทพราช																			
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๙	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศพด.บ้านโคกยา																			
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๑	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๙,๔๐๐)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศพด.บ้านท่านางพรหม																			
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๔	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๗๕,๒๐๐	๔๘๘,๖๔๐	(๓๗,๔๑๐)
(๕)	รวม		๑๐๘	๑๑๔	๑๙,๒๒๒,๘๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	-๖			๑,๐๗๕,๐๐๗	๕๑๖,๕๒๘	๕๓๘,๕๑๙	๑๙,๗๘๑,๙๔๗	๒๐,๓๑๐,๒๕๘	๒๐,๘๕๙,๑๒๙	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒๙๗๓๔๑๓	๓๐๖๕๓๙	๓๑๒๘๘๖๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒.๓E+๐๗	๒๓๓๕๖๗๙๗	๒๓๙๘๗๙๙๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๑๕	๒๘.๕๐	๒๗.๘๗	

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๗๘,๐๕๗,๒๔๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๗๘,๐๕๗,๒๔๐ บาท)

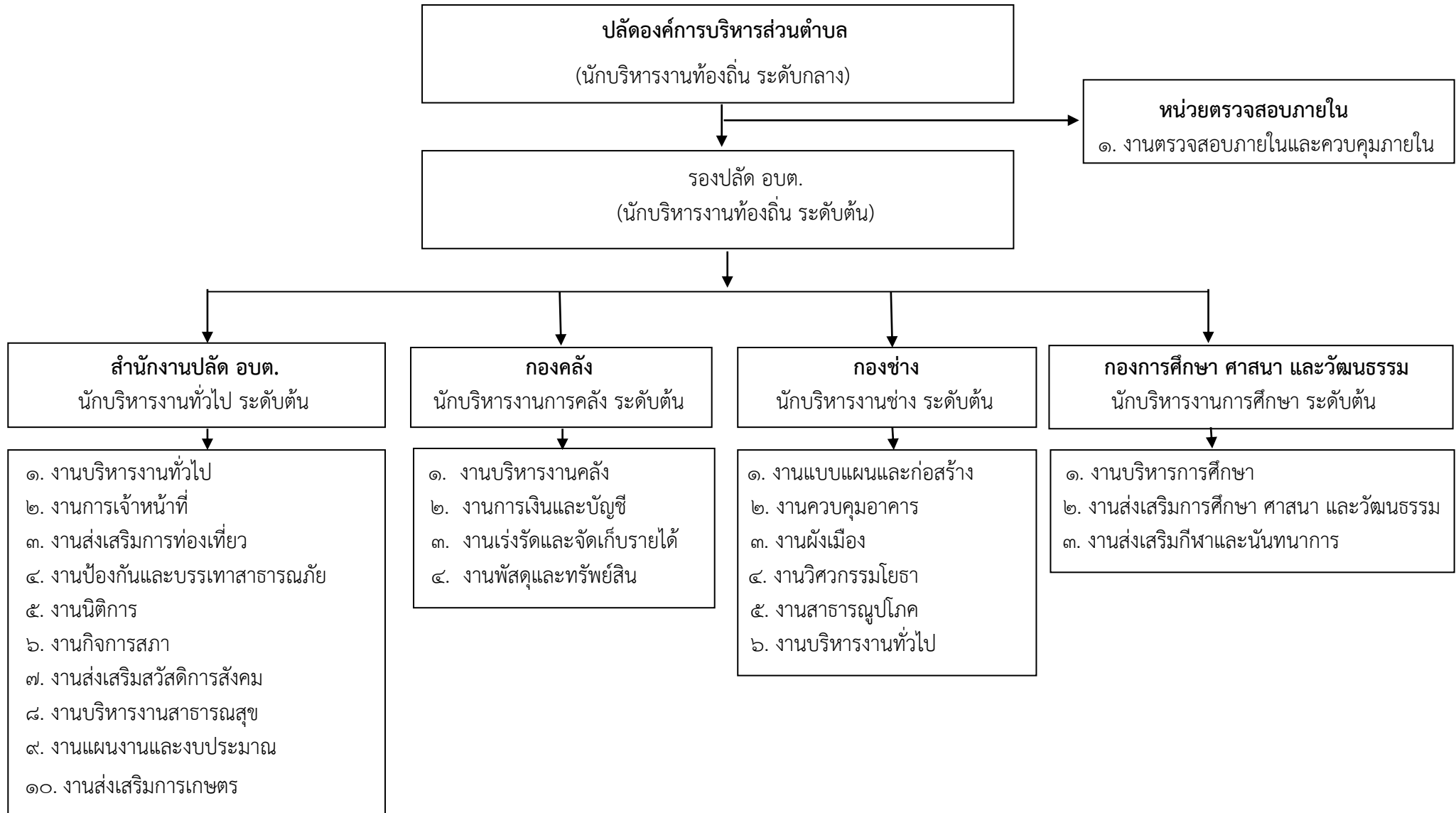
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๑,๙๖๐,๑๐๒ บาท = (๗๘,๐๕๗,๒๔๐ x ๕%) + ๗๘,๐๕๗,๒๔๐ = ๘๑,๙๖๐,๑๐๒

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๖,๐๕๘,๑๐๗ บาท = (๘๑,๙๖๐,๑๐๒ x ๕%) + ๘๑,๙๖๐,๑๐๒ = ๘๖,๐๕๘,๑๐๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายนิยม นवलเกลี้ยง	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๒,๐๔๐ (๕๐,๑๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๗๐,๐๔๐
๒	นายจรัส บำรุงเสนา	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๗๐๑,๕๒๐
๓	นางสงบ ลักษณ์ะ	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๗๐๑,๕๒๐
๔	นายอับดุลอาซิด เฟ็งโ	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๕	นายอภิชาติ พิศพัทธ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นายประสิทธิ์ ฝ้ายเส็ม	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๗	นางพรพิมล คชพันธ์	ภ.บ. (เภสัชศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ บัวเนียม	ศศ.บ. (อังกฤษ)	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	นายพิรุณ ภัคดิวานิช	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๐	นางสาววาริตา นุกุลรัตน์	ศศ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายพรโชค จันทร์ เหลือง	ร.บ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๒	นางสาวจิรวรรณ วิยะรัตน์กุล	ปวส.บริหารธุรกิจ	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๑๓	นางสาวศิริลักษณ์ ธาตวิจิตร	วท.บ. (สาธารณสุข)	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
	พนักงานจ้าง											
๑๕	นายพิเชษฐ บุญมาก	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๐,๑๒๐ (๒๐,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๑๒๐
๑๖	นางสาวปติวรรดา บิลยะขวา	วท.บ. (สาธารณสุข)	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๙๑,๐๔๐ (๑๕,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๐๔๐
๑๗	นางสาวจันจิรา รักราม	ศศ.บ. (อังกฤษ)	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑๘๔,๕๖๐ (๑๕,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๕๖๐
๑๙	นางสาวเจนจิรา พิศพัทธ์	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๔๐๐
๒๐	นางสาวอรรณสม บุรณ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๗๒๐
๒๑	นายสมชาย นาคะสระ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๒๓	นายอานนท์ ปานมั่งคั่ง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๑๖๐ (๙,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๙,๑๖๐
๒๔	นายบุญโชค ชัยขาว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๗๒๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๗๒๐
๒๕	นายอัปดุลเลาะ สาบหอม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๔๐๐ (๑๐,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๔๐๐
๒๖	นางฉวี คงสม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๗๖๐ (๑๐,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๗๖๐
๒๗			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน
๒๘	นายธนวัชร ชูแหละ	ปวส. บริการธุรกิจ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙			-	ยาม	-	-	ยาม	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน
๓๐			-	บริกร	-	-	บริกร	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๓ คน

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๑	นางสุมาลี จูดคง	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๒	นางอรุณศรี สอนองคุณ	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๓๓	นางสาวมลธิรา ช่วยแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๓๔	นางผกาทิพย์ บัวลอย	บธ.บ. (ทรัพยากรมนุษย์)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๓๕	นางสุพัฒนา ยางสูง	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐,X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๖	น.ส.เสาวลักษณ์ พรหมนุ่น	บธ.บ. (การตลาด)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓๗	นางอุสินี นิลสุวรรณ	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐X๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๓๘	น.ส.ปิยานุช เรืองเดชา	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๔๔๐
๓๙	ว่าง	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	นางจุฑากาญจน์ จันทร์เหลือ	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๔๑			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล			กองช่าง			กองช่าง					
๔๑	นายบุญรัตน์ พันธรัตน์	วท.บ.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔๒	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๓	นางจรินทร์ เส้นเกลี้ยง	บธ.บ. (บัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๔	นายสุทธิชัย คำคง	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๔๕	นายณัฐวุฒิ ชาตรี	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๔๖	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๗	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๘	นายจักรี ชูคง	อุตสาหกรรม (ช่างไฟฟ้า)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๔๙	นางสาววิชุดา ชุมแก่น	วท.บ. (สารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๕๐	นายวานิช ปราบปรี	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๒๖,๓๖๐ (๑๐,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๓๖๐
๕๑	นายวิรุณ บุญรัตน์	อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๓	นายสืบพงษ์ วงศ์อรุณ	อุตสาหกรรม (ช่างกล)	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๕๔	นายจิรายุทธ สลิต ดำรงกุล	อุตสาหกรรม (ช่างไฟฟ้า)	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๒๐๐
๕๕	นายสุทธิศักดิ์ ชูสง	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๕,๒๘๐ (๑๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๒๘๐
๕๖	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๗		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๘	นางศิรินทิพย์ พุ่มนวล	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๕๙	นางศุภิสรา จันทร์ขุน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖๐	นางสาวรุจิรา ชูรอง	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๖๑	นางสาวนุชนาถ ยศคำ	ปวส. การบัญชี	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ X๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๖๒	นางนันทนา สมานธิ	ศ.บ.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐ X๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
๖๓	นายธีระศักดิ์ สาระโมลี	ศษ.บ. (พลศึกษา)	-	ผช.นักสันทนการ	-	-	ผช.นักสันทนการ	-	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๖๔	นางสาวประภัสสร พรหมอ่อน	ศษ.บ. (การสื่อสารการศึกษา)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายพรพนม ฤทธิเดช	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.บ้านลานช้าง											
	พนักงานครู อบต.											
๖๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๗	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๐๕๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๘	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๐๕๐	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๙	นางจิวยิรียี เฟ็งโอ	ค.บ. (การศึกษาอกระบบ)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๒๙๔,๔๘๐ (๒๔,๕๔๐X๑๒)	-	-	๒๙๔,๔๘๐
	พนักงานจ้าง											
๗๐	นางวรารพร สุขสวัสดิ์	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๗๑	นางสาววารภรณ์ อ่อนทอง	บธ.บ. (ทรัพยากรมนุษย์)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๕๒๐ (๑๐,๒๑๐X๑๒)	-	-	๑๒๒,๕๒๐
๗๒	นางเบญจมาศ ขำขาว	ศษ.บ. (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
	ศพด.บ้านเทพราช											
	พนักงานครู อบต.											
๗๓	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๔	นางโสภภรณ์ รักกรม	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๓๘๑,๗๒๐ (๓๑,๘๑๐X๑๒)	-	-	๓๘๑,๗๒๐
	พนักงานจ้าง											
๗๕	นางสาวนฤมล วราพันธ์เลิศ	ค.บ. (การศึกษาประถมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นางสาวศุภกานต์ ขุนราม	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศพด.บ้านโคกยง											
๗๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๘	นางสุพิศ เมืองสง	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๒	๓๗๑,๑๖๐ (๓๐,๙๓๐x๑๒)	-	-	๓๗๑,๑๖๐
	พนักงานจ้าง											
๗๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๐	นางสาวอารยา เกบสุ	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.บ้านท่านางพรหม											
๘๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	นางไวยะ หนูโสีะ	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๓	๔๐๕,๖๐๐ (๓๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๔๐๕,๖๐๐
	พนักงานจ้าง											
๘๓	นางสาวแกมแก้ว แก้วน้อย	คศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นางสาวจรลพร สุพรรณชนะบุรี	คศ.บ. (คหกรรมศาสตร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นางสาวรัตนา ขุนหมาด	ศษ.บ. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	ว่าง	-)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๘๗	นางสาวอัจฉิมา ฝ่ายเสริม	บธ.บ (การบัญชี)	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบภายในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่ชี้วัดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อิทธิพลในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

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 การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

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 การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องไม่ประพฤติอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง
