

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	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 จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๗๐

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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 โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน ทออบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลเขาชัยสน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาชัยสน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง(work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุของข้าราชการ 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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง

วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ในการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
๒. 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. มีประปาที่สะอาดใช้ได้
 ๓. ขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๕. ความต้องการด้านความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 ๑. การส่งเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจากรัฐ
 ๒. จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
 ๓. สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร
 ๔. ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 ๕. ต้องการส่งบุตรให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ๖. ต้องการสื่อการเรียน การสอนที่ทันสมัย
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 ๑. ส่งเสริมให้มีการปลูกป่า
 ๒. ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดิน และสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดินในพื้นที่นั้น
 ๓. ให้โรงงานก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย
 ๔. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ และห้ามจับปลาในฤดูวางไข่

๗. ความต้องการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ในเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร รถ
๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอ และเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
๔. ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. ความต้องการในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๑. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวบ่อน้ำร้อน และธารน้ำเย็น
๒. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการนักท่องเที่ยว

๙. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๑. ฝึกอบรมเยาวชนให้มีกิจกรรมทำ เช่น ส่งเสริมการกีฬา
๒. เตาเผาขยะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

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) การสาธารณสุขการ (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 สุข 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา (๗))
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กาปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี 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 เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่ (๕) การพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความ ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการ เตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการ ผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขา อุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถ ทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการ ปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาค ธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การ รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่ เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์ จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบน ของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม โดยมีการ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและ บริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาค

บริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการด เน้นชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหาร คุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับตัวสู่การท การเกษตร ยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้า เกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มี ศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น - ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความเป็นหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการ ให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพ แรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนา วิสาหกิจชุมชนและ สถาบันเกษตรกร (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และ พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการ จัดการ สิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่ สอดคล้องกับศักยภาพ (๕) การลงทุน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับ นานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะ จิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่ เสมอภาคและ เป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การสร้างความมั่นคงและการลด ความ เหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหาร จัดการสุขภาพ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การ พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกใน การสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการ ทาลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการ น้ำให้มี ประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ 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 ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) 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” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย 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 พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่ วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขต อำนาจอธิรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและ ประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็น ธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทาง พลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะ แวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคม อาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูล ประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า ๕

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมาย และตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการ ผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนายอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและ จิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็น พลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบ เศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็น สังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็น ฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้าน สุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัยเป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการ อัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอด ฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อน ำประเทศไทย ไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

๕. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากร ชั่นกลางให้กว้างขึ้น โดย กำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของ กลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ ภูมิปัญญาและพัฒนานวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในระยะต่อไปสำหรับทุกภาคส่วนในสังคมไทย โดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นกำหนดเป้าหมายทั้งในด้าน

รายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมี
ธรรมาภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

“ เมืองคนคุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง เติบโตและมั่นคง จากฐานการเกษตร
วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว ปศุ
สัตว์ ประมง ที่มีศักยภาพ เน้นเชิงสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสู่เมืองปศุสัตว์เข้มแข็งด้วยระบบการผลิตและระบบตลาดกลางปศุสัตว์การเป็น
แหล่งรวบรวมแหล่งพักและแหล่งพัฒนาคุณภาพปศุสัตว์สู่การค้า การส่งออก ปศุสัตว์ตาม
มาตรฐานสากลและการอนุรักษ์ และส่งเสริมการผลิตพันธุ์สัตว์พื้นเมืองเพื่อความโดดเด่นประจำ
ภูมิภาค
๓. ส่งเสริมและสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาของจังหวัดให้เป็นแหล่งสร้างงานสร้าง
อาชีพและสร้างรายได้แก่ชุมชน และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผลผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรที่มีศักยภาพให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และการพัฒนาพลังงานทางเลือกเพื่อการพึ่งพาตนเอง
๕. แสวงหาความร่วมมือเพื่อการนำเข้าและพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรกับกลุ่มประเทศประชาคมเครือข่ายในอาเซียน
๖. สร้างองค์ความรู้พัฒนาเทคโนโลยีจัดการสารสนเทศการเกษตรที่เป็นระบบและปรับปรุงระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางการเกษตรทั้งจากธรรมชาติและการแข่งขันกับภายนอก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกรในการผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดในการรวมกลุ่มและการมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางปัจจัยการผลิต
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งทางบกและทางรางและระบบโลจิสติกส์ ที่เน้นการเชื่อมต่อกับโครงข่ายการคมนาคมจากกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสู่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนออกสู่ประเทศมาเลเซียและประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการนำเสนอการเป็นพื้นที่น่าเที่ยวอบอุ่นปลอดภัย 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 และภัยคุกคามอื่นๆที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของหมู่บ้าน / ชุมชน
- กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง**

วิสัยทัศน์การพัฒนา อปท.ในเขตจังหวัดพัทลุง

“ จังหวัดพัทลุงเป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น สังคมเข้มแข็ง คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งและการบริหารจัดการ

๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	- พัฒนาศักยภาพการผลิตการแปรรูปสินค้าภาคการเกษตรให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มมูลค่า - ส่งเสริมอาชีพที่มีความต่อเนื่องจากภาคการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมและสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน - ส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น - การส่งเสริมภาคเกษตรกรรมแบบยั่งยืน - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเกื้อหนุนภาคเกษตรกรรม - เพิ่มช่องทางด้านการตลาดสินค้าภาคการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม	- ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่น - ส่งเสริมด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของพื้นที่ต่างๆ - เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวและประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน - พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว - ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นประเพณีพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมให้มีความปลอดภัย	- ส่งเสริมชุมชนสู่สุขภาวะที่ดีด้วยการบูรณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและส่งเสริมด้านการสมานฉันท์ - สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงและต่อเนื่อง - เตรียมความพร้อมของชุมชนสู่อาเซียน - พัฒนาระบบบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ - การจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

	๖. สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในการเป็นคนพหุวัฒนธรรม ให้แก่ เด็กเยาวชน และประชาชนในทุกกระดับ ๗. การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การอนุรักษ์อัตลักษณ์ที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น โดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วม ๘. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนภัยธรรมชาติและการมีวินัยในการใช้รถใช้ถนน ๙. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นโครงข่ายและการบริหารการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์ต่อภาคเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว ๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ๓. ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนประชาชนทั่วไปได้ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน ๒. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริการภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน/ ท้องถิ่น ในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมการจัดระบบบริการสาธารณะร่วมกันในเขตจังหวัด ๕. ส่งเสริมระบบการจัดหารายได้ของท้องถิ่น ๖. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล	๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ ๔. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. การพัฒนาด้านสุขภาพสตรี 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 ส่งเสริมหน่วยงานบุคลากรด้านการกีฬาให้เข้มแข็ง พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- ๒.๓ ส่งเสริมให้วัด/มัสยิด เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา สืบทอดศาสนา วัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒.๖ ปลุกฝังให้ประชาชนมีความหวงแหนภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม
- ๒.๕ ส่งเสริมให้เรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน

๓. ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๔. ด้านการเมืองการปกครอง

- ๔.๑ สร้างระบบการตรวจสอบการทำงาน ความโปร่งใสของนัการเมืองท้องถิ่น เช่น เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ

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

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 เพื่อให้เด็กท่องเที่ยวได้ศึกษาหาความรู้ และพักผ่อนหย่อนใจในพื้นที่ที่มีปริมาณมากขึ้น
- ๑.๔ เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ชาวอำเภอเขาชัยสน
- ๑.๕ เพื่อสร้างงานให้ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำทุกคน
- ๑.๖ เพื่อให้เด็กท่องเที่ยวรู้จักอำเภอเขาชัยสนมากยิ่งขึ้น
- ๑.๗ เพื่อให้ประชาชนมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น
- ๑.๘ เพื่อให้ผู้บริโภคปลอดภัยจากสารพิษปนเปื้อนที่ตกค้าง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

๓. ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๑ เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลรับผิดชอบสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และ สามารถลดภาระการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น
- 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 โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรักความเข้าใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง ไม่สร้างปัญหาให้เป็นภาระแก่สังคม

๓. นโยบายการพัฒนาในด้านต่างๆ

๓.๑ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

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

๓.๒ นโยบายด้านการเกษตร

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

๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๓.๔ นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๓.๕ นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ

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

๓.๖ นโยบายด้านการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาชัยสนให้ดียิ่งขึ้น ได้มาตรฐาน
- (๒) สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และปรับปรุงบ่อน้ำร้อน 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) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกระดับ
- (๒) ให้ความรู้ความเข้าใจ การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนทุกระดับ
- (๓) ให้ตัวแทนประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายเร่งด่วน

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

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

“ เขาชัยสนน่าอยู่

เชิดชูคุณธรรม

ส่งเสริมการศึกษา

เกษตรก้าวหน้า

พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน แบ่งเป็น ๕ ด้าน คือ

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

แนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน

- ๑.๑ การสร้างงาน สร้างรายได้ ขยายโอกาส ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกระบวนการเรียนรู้ภาคเกษตร
- ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจระดับชุมชน
- ๑.๓ ส่งเสริมและขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนอย่างเป็นธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นและสังคมที่มีคุณภาพ

๒.๑ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาค้นให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนา

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

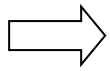
๕.๓ การป้องกันการทุจริต

๕.๔ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาคประชาชนและสังคม

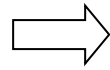
๒.๓ เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ด้านเศรษฐกิจ
➡	ดำเนินการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
➡	ส่งเสริมสนับสนุน แนวเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนและชุมชน
➡	เพิ่มศักยภาพการผลิตและแปรรูป ปศุสัตว์ และพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพและปลอดภัยสารพิษ
	ด้านสังคม
➡	ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชน ทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักละอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
➡	ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
➡	ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
➡	ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
➡	ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
	ด้านสิ่งแวดล้อม
➡	จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านองค์กร



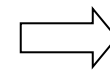
พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการที่ต่อเนื่อง



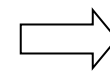
ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน เอกชน หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บรรลุ
จุดมุ่งหมายที่ยั่งยืน



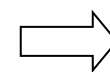
ส่งเสริม สนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย



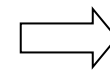
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ



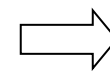
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ



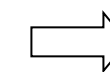
การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร



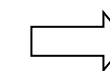
การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา



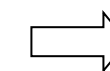
การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน



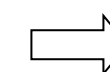
การพัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค



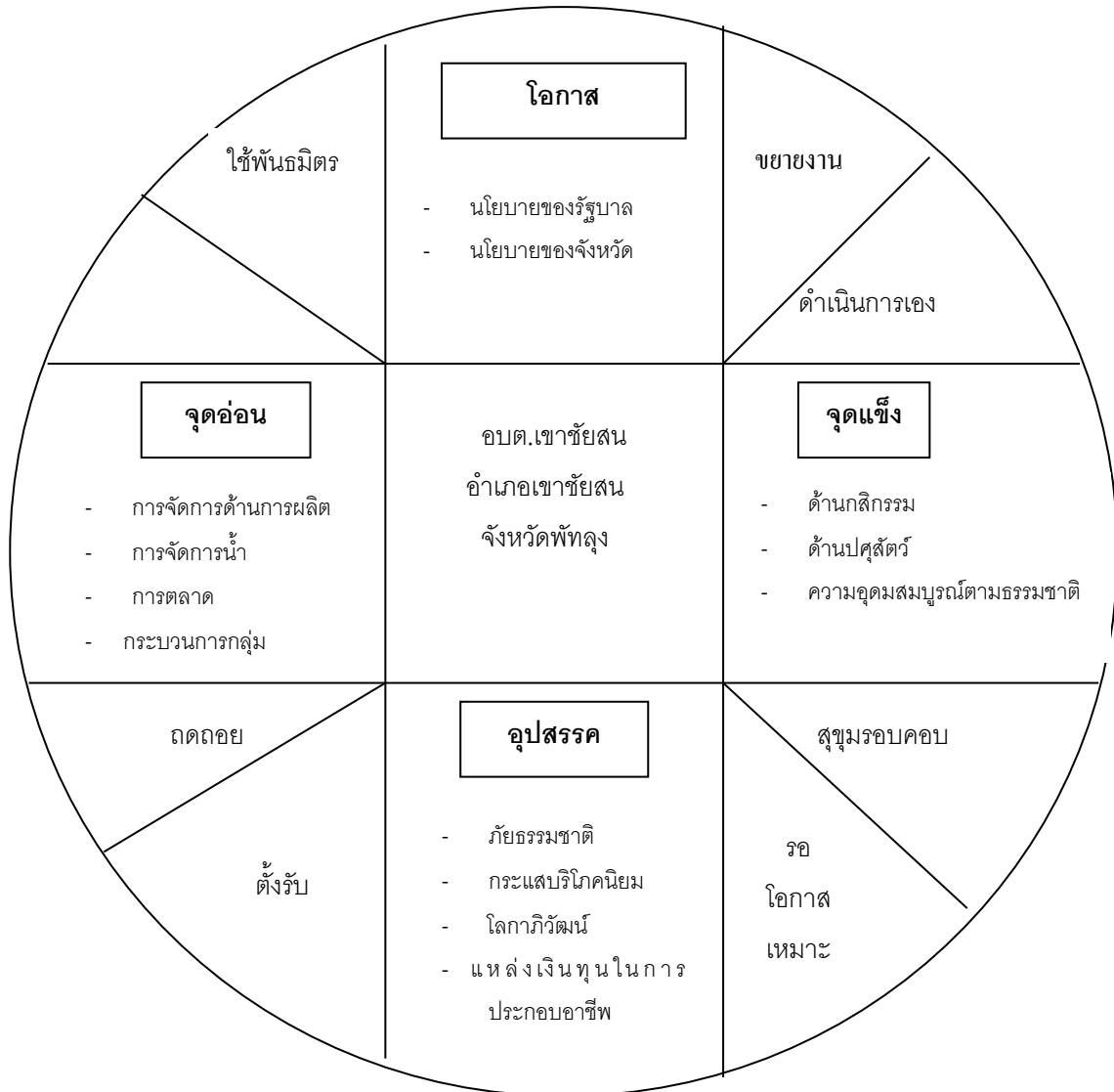
การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้



การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

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 ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ช่วยให้การคำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ 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 ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ 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 ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๓. <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว - งานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๓. <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยว - งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว - งานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานวิชาการและประเมินผล - งานแพทย์แผนไทย <u>๑.๙ งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	<u>๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานวิชาการและประเมินผล - งานแพทย์แผนไทย <u>๑.๙ งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานบริหารงานคลัง</u> - งานระเบียบการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน ๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานสถิติการคลัง - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี ๒.๓ <u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการรับเงิน - งานนำส่งเงิน ๒.๔ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และ	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานบริหารงานคลัง</u> - งานระเบียบการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน ๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานสถิติการคลัง - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี ๒.๓ <u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการรับเงิน - งานนำส่งเงิน ๒.๔ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ทรัพยากรต่าง ๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพยากรต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ	ทรัพยากรต่าง ๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพยากรต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ	๓.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในระบบการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในระบบการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุง ศิลปะวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาพื้นบ้าน - งานประสานความร่วมมือให้ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานควบคุมภายใน	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุง ศิลปะวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาพื้นบ้าน - งานประสานความร่วมมือให้ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน 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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
บริกร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง(ต่อ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอตจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพราช								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอตจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอตจัดสรร*

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยา (ต่อ)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่านางพรหม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๐๙	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	-๑	-	-	

หมายเหตุ * "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำล้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๗,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๖๘๐	๘๕๔,๒๘๐	๘๙๕,๕๖๐	๙๓๙,๒๔๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๕,๗๔๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๗๕๙,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕,๖๐๐	๔๘,๓๖๐	๕๑,๒๔๐	๘๔๗,๓๒๐	๘๙๕,๖๘๐	๙๔๖,๔๒๐	(๖๑,๔๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๓๕,๔๐๐	๖๗๓,๕๖๐	(๔๕,๗๔๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๓๙,๐๘๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๖,๘๖๐)
๗	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐	(๒๖,๐๘๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๕,๙๖๐	(๓๗,๙๖๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๕,๙๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๕,๙๘๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๗๓๑,๙๕๙	๗๕๕,๒๓๙	๗๗๙,๙๕๙	ว่างเดิม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	(๔๐,๒๖๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๑๗,๑๒๐	๔๔๒,๒๐๐	(๓๐,๐๒๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๘,๘๔๐	๓๐๖,๒๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๔๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๒๐๐	๒๕๔,๔๐๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๕,๙๖๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๘๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๑,๘๔๐	๓๐๓,๖๐๐	๓๑๕,๘๔๐	(๒๓,๓๘๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๒๔๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๕๒๐	๒๖๑,๖๐๐	๒๗๒,๑๖๐	(๒๐,๑๕๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๒๓๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๘๘๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๕๙,๕๖๐	(๑๙,๒๒๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	(๑๖,๖๑๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๓,๐๘๐	(๑๖,๕๑๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๐,๙๒๐	(๑๔,๑๓๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๕๒๐	(๑๑,๓๘๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๕๒๐	(๑๑,๓๘๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	(๑๒,๕๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	คนงานทั่วไป		๗	๗	๘๖๔,๐๐๐	๐	๗	๗	๗		-		๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	ยาม		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕		-		๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	บริกร		๓	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	(๔๖,๔๙๐)
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	(๔๐,๒๖๐)
๓๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๑,๘๘๐)
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๙๓,๕๖๐	๒๐๕,๒๐๐	(๑๙,๒๐๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๖,๙๐๐	๓๖๕,๔๐๐	๓๗๕,๒๔๐	๓๙๒,๑๔๐	(๒๘,๕๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	(๑๒,๗๓๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	(๑๖,๔๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงานทั่วไป		๘	๘	๗๕๖,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-		๓๒๔๐๐๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	(๔๖,๔๙๐)
๔๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-		๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	(๓๒,๒๗๐)
๔๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๕,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	(๒๙,๘๑๐)
๔๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๘,๓๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๓๓๖,๗๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๕๙,๕๒๐	ว่างเต็ม
๔๔	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๕๙๕,๘๐๐	๖๑๕,๓๖๐	๖๓๖,๑๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	เจ้าพนักงานการประปา	ปง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๕๙๕,๘๐๐	๖๑๕,๓๖๐	๖๓๖,๑๒๐	ว่างเต็ม
๔๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๘,๓๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๓๓๖,๗๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๕๙,๕๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	(๑๖,๖๑๐)
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	(๑๓,๑๖๐)
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๕๒๐)
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	(๑๒,๑๓๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๙๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๒๑,๐๔๐	(๑๓,๘๔๐)
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๓,๔๙๐)
๕๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	(๑๐,๙๖๐)
๕๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	(๙,๖๗๐)

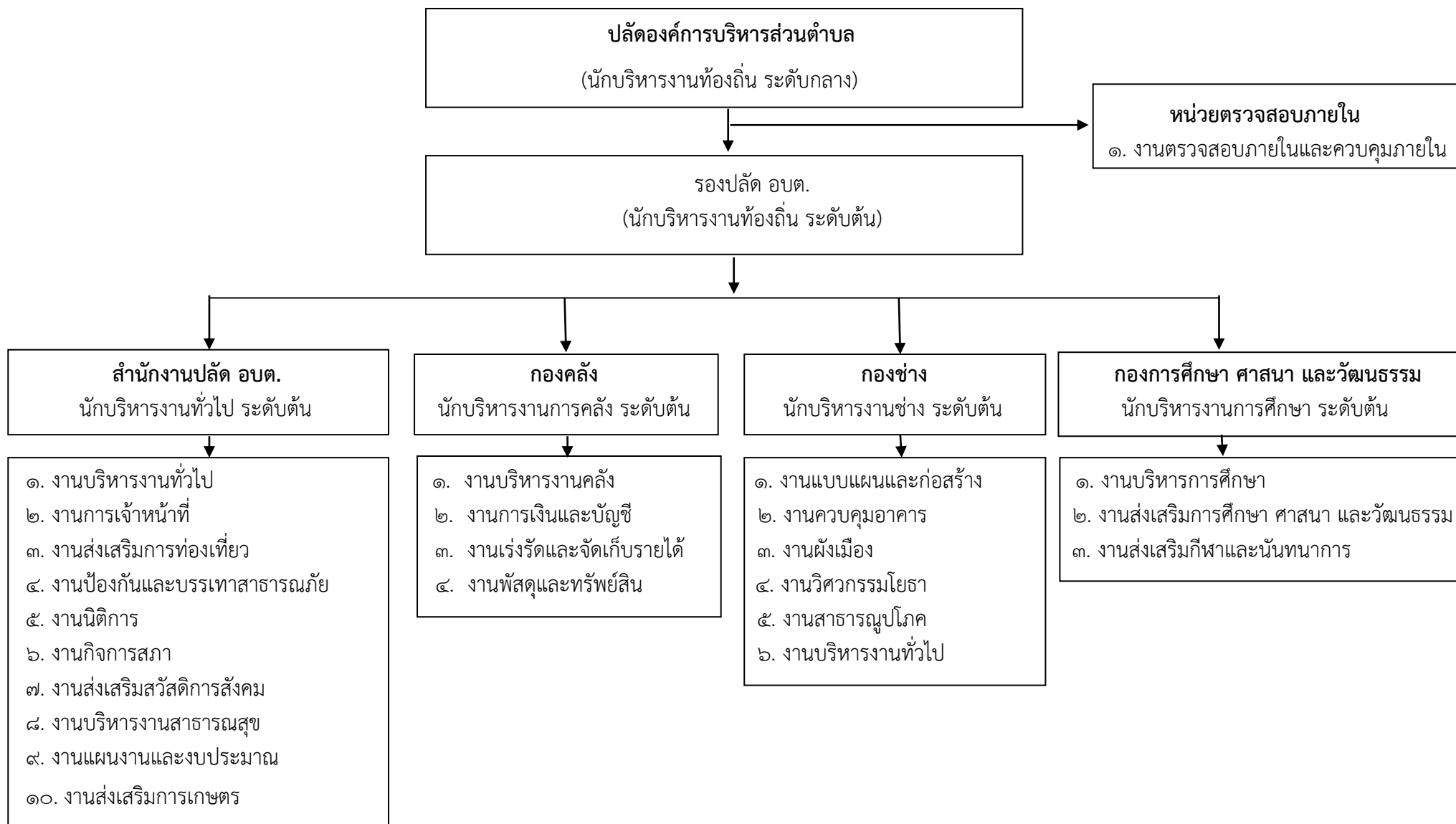
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๕๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	(๔๔,๙๙๐)
๕๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๖,๓๑๐)
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๖๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๗๖๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๙๔,๓๖๐	๓๑๒,๑๒๐	(๒๑,๑๙๐)
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๓๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๑๘,๗๙๐)
๖๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๖๐	(๒๕,๑๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	ผู้ช่วยนักสันทนการ		๑	๑	๒๓๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑				๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๖๕,๔๔๐	(๑๖,๗๔๐)
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๑,๕๐๐)
	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	-		๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๔	ครู		๑	๑	๐	๐	๒	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	ผู้ช่วยครู (๒๐,๒๑๐)		๑	๑	๒๔๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๐๑	๑๔,๓๕๗	๑๖,๕๕๒	๑๑,๗๖๑	๑๖,๔๑๗	๑๘,๖๕๒	ส่วนเกินงบประมาณ
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๔๖๐)		๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๐๑	๑๑,๖๙๓	๑๓,๕๑๔	๑๒,๙๘๑	๑๖,๗๗๓	๑๘,๕๙๔	ส่วนเกินงบประมาณ
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๘๙๐)		๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๘๗	๙,๑๕๗	๑๐,๕๘๓	๗,๖๙๗	๑๐,๖๖๗	๑๒,๐๙๓	ส่วนเกินงบประมาณ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศพด.บ้านเทพราช																		
๖๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๐	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศพด.บ้านโคกยา																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๓	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๗๐๐)		๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๑๖	๘,๓๑๒	๙,๖๐๖	๕,๙๓๖	๘,๖๓๒	๙,๙๒๖	ส่วนเกินงบท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศพด.บ้านท่านางพรหม																		
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๗	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-		๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	(๔๐,๙๐๐)
(๕)	รวม		๑๐๘	๑๐๙	๒๒,๓๑๕,๔๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๖๗๘	๒๖๗๘	๒๖๗๙				๒๕๒๙๓๙๔	๑๐๕๔๔๕๐	๑๑๒๕๕๒๖	๒๔๙๒๔๕๘๔	๒๖๐๘๗๒๑๙	๒๗๒๐๐๘๕๕	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๓๗๓๗๖๘๘	๓๙๑๓๐๘๓	๔๐๘๐๑๒๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๘๖๖๓๒๗๒	๓๐๐๐๐๓๐๒	๓๑๒๘๐๙๘๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๐๐	๓๑.๙๐	๓๑.๖๘	

- หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๘๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๘๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๘๙,๕๖๕,๐๐๐ บาท = $(๘๕,๓๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๘๕,๓๐๐,๐๐๐ = ๘๙,๕๖๕,๐๐๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๙๔,๐๔๓,๒๕๐ บาท = $(๘๙,๕๖๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๘๙,๕๖๕,๐๐๐ = ๙๔,๐๔๓,๒๕๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๙๘,๗๔๕,๔๑๓ บาท = $(๙๔,๐๔๓,๒๕๐ \times ๕\%) + ๙๔,๐๔๓,๒๕๐ = ๙๘,๗๔๕,๔๑๓$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายบุญส่ง เมืองสง	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๒	นางสาวสุภา คงทอง	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๓	นางสงบ ลักษณะ	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓๗,๕๒๐ (๖๑,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๗๗๙,๕๒๐
๔	นายอับดุลอาซิด เฟ็งโอ	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	-	-	๕๔๘,๘๘๐
๕	นายอภิชาติ พิศพัทธ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๖	นายประสิทธิ์ ฝ้ายเต็ม	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๗	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ บัวเนียม	ศศ.บ. (อังกฤษ)	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๓๑๒,๒๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๒๖๐
๙	นายพิรุณ ภัคดีวานิช	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๑๐	นางสาววาริศา นุกุลรัตน์	ศศ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายพรโชค จันทร์เหลือง	ร.บ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๖๐,๒๔๐ (๓๐,๐๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๑๒	นางสาวจิรวรรณ วิยะรัตน์กุล	ปวส.บริหารธุรกิจ	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๓	นางสาวดารุณี บุตรรักษ์	ปวส. (เทคนิคช่างกรรม)	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐X๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
	พนักงานจ้าง											
๑๔	นายพิเชษฐ บุญมาก	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๐,๕๖๐ (๒๓,๓๔๐X๑๒)	-	-	๒๘๐,๕๖๐
๑๕	นางสาวปติวรดา บิลยะขวา	วท.บ. (สาธารณสุข)	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๔๑,๘๐๐ (๒๐,๑๕๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๘๐๐
๑๖	นางสาวจันจิรา รักกรม	ศศ.บ. (อังกฤษ)	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๓๐,๖๔๐ (๑๙,๒๒๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๖๔๐
๑๗	นางสาวเจนจิรา เมืองสง	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๘,๑๒๐ (๑๖,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๙๘,๑๒๐
๑๘	นางสาวอรรณพ พูลอิน	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐X๑๒)	-	-	๑๙๙,๓๒๐
๑๙	นางสาวมุกดา หมั่นดี	ปวส. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐X๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๒๐	นายพิรัชย์ เรืองกิจยานุกุล	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายสำราญ แก้วรอด	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๒	นายอานนท์ ปานมั่งคั่ง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐X๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๒๓	นายบุญโชค ชัยขาว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๒๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๕	นายธีระพงศ์ ศรีเกตุ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๖			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน
๒๗	นายธนวัชร ชูแหละ	ปวส. บริการธุรกิจ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘			-	ยาม	-	-	ยาม	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน
๒๙			-	บริกร	-	-	บริกร	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๓ คน

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๐	นางสุมาลี จูตคง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๙๙,๘๘๐
๓๑	นางอรุณศรี สอนองคุณ	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๓๒	นางสาวมลธิรา ช่วยแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓๓	นางผกาทิพย์ บัวลอย	บธ.บ. (ทรัพยากรมนุษย์)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๓๔	นางสุพินยา ยางสูง	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๓๕	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
๓๖	นางอุสินี นิลสุวรรณ	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๓๗	น.ส.ปิยานุช เรืองเดชา	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๓๘	นางจุฑาภาณูจน์ จันทร์เหลือง	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๙๗,๕๒๐ (๑๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๑๙๗,๕๖๐
๓๙			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๖๘๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๘ คน

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล			กองช่าง			กองช่าง					
๔๐	นายบุญรัตน์ พันธรัตน์	วท.บ.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๙๙,๘๘๐
๔๑	นายอับดุลอาซิส วรประวัติ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐X๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๔๒	นางจรินทร์ เส้นเกลี้ยง	บธ.บ. (บัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๔๓	นายสุทธิชัย คำคง	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๔๔	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๗	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๔๘	นางสาววิชุดา ชุมแก่น	วท.บ. (สารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐X๑๒)	-	-	๑๙๙,๓๒๐
๔๙	นายวานิช ปราบปรี	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๗,๙๒๐ (๑๓,๑๖๐X๑๒)	-	-	๑๕๗,๙๒๐
๕๐	นายธีรพัฒน์ จันทนา	อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐X๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๑	นายวิรุณ บุญรัตน์	อุตสาหกรรม (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๖๓๐X๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๕๒	นายสืบพงษ์ วงศ์อรุณ	อุตสาหกรรม (ช่างกล)	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๙๖,๓๒๐ (๑๖,๓๖๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๓๒๐
๕๓	นายจิรายุทธ สถิต ดำรงกุล	อุตสาหกรรม (ช่างไฟฟ้า)	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
๕๔	นายสุทธิศักดิ์ ชูสง	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐X๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๕๕	นายพิศาล ดั่งวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๕๖		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๗	นางศิรินทิพย์ พุ่มนวล	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๕๘	นางศุภิสรา จันทร์ขุน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕๙	นางสาวรุจิรา ชูรอง	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๖๐	นางสาวนุชนาถ ยศดำ	ปวส. การบัญชี	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๖๑	นางนันทนา สมานี	ศ.บ.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
	พนักงานจ้าง											
๖๒	นายธีระศักดิ์ สาระโมลี	ศษ.บ. (พลศึกษา)	-	ผช.นักสันทนการ	-	-	ผช.นักสันทนการ	-	๒๓๕,๘๐๐ (๑๙,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๘๐๐
๖๓	นางสาวกมลแก้ว แก้วน้อย	คศ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)			๑๖๗,๐๔๐
๖๔		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
	ศพด.บ้านลานช้าง											
	พนักงานครู อบต.											
๖๕	ว่าง	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๖	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘,๒๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๗	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘,๒๒๐	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๘	ว่าง	-	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๓๑๕,๐๐๐ (๒๖,๒๕๐X๑๒)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
	พนักงานจ้าง											
๖๙	นางวราพร สุขสวัสดิ์	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔๒,๕๒๐ (๒๐,๒๑๐X๑๒)	-	-	๒๔๒,๕๒๐
๗๐	นางสาวราภรณ์ อ่อนทอง	บธ.บ. (ทรัพยากรมนุษย์)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๗๑	นางเบญจมาศ ขำขาว	ศษ.บ. (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๗,๕๒๐ (๑๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๑๙๗,๕๒๐
	ศพด.บ้านเทพราช											
	พนักงานครู อบต.											
	ว่าง	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๒	นางโสภารณ์ รักกรม	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๒	๔๕๗,๔๔๐ (๓๘,๑๒๐X๑๒)	-	-	๔๕๗,๔๔๐
	พนักงานจ้าง											
๗๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	ศพด.บ้านโคกยา											
	ว่าง	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๕	นางสุพิศ เมืองสง	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๓	๔๔๙,๖๔๐ (๓๗,๔๗๐X๑๒)	-	-	๔๔๙,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
๗๖	นางสาวนฤมล วราพันธ์เลิศ	ค.บ (การศึกษาประถมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๐๔๐ (๙,๖๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๖,๐๔๐
๗๗	นางสาวอารยา เกบสุ	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.บ้านท่านางพรหม											
	ว่าง	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๘	นางไวยะ หนูโสีะ	ศษ.ม.	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๓	๔๘๑,๒๐๐ (๔๐,๑๐๐X๑๒)	-	-	๔๘๑,๒๐๐
	พนักงานจ้าง											
๗๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๐	นางสาวจรัสพร สุพรรณชนะบุรี	คศ.บ. (คหกรรมศาสตรศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นางสาวรัตนา ขุนหมาด	ศษ.บ. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๘๓	นางสาวอัจจิมา ฝ้ายเส้น	บธ.บ (การบัญชี)	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐X๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐

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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบภายในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย 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

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวล จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
