



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์  
อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล  
โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๒๔ ๗๒๑๐  
[www.khaochakan.go.th](http://www.khaochakan.go.th)

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์จะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	๗๐

\*\*\*\*\*

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล และสามารถนำแผนอัตรากำลังไปบริหารจัดการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

สิงหาคม ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุภชัย งามสุนทรรัตน)  
นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลเขาฉกรรจ์

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล เขาฉกรรจ์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาภายในเขตเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

**พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นเทศบาลขนาดสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

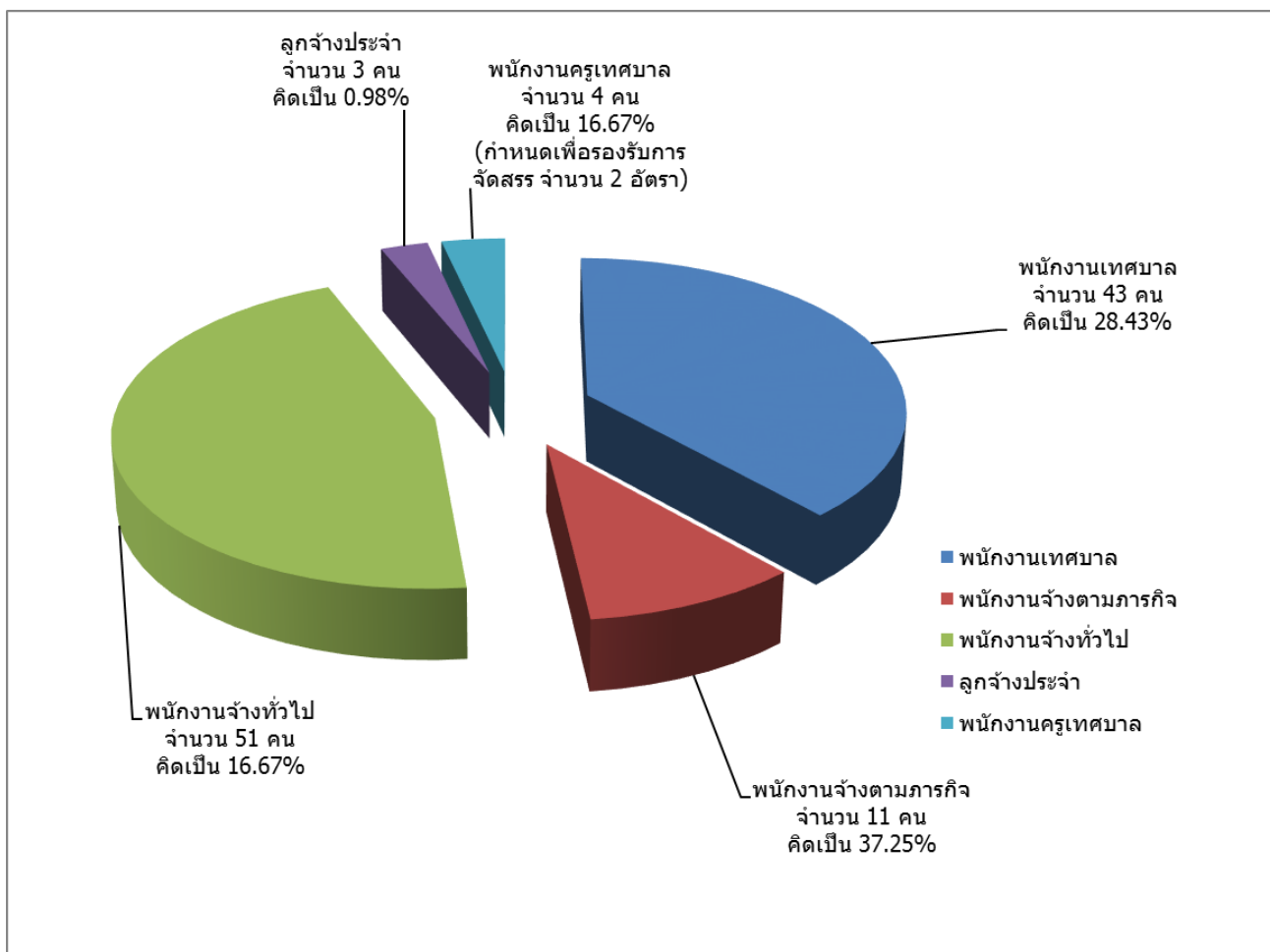
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ร่วมกับเทศบาลตำบลตำบลวังทอง อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงานภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

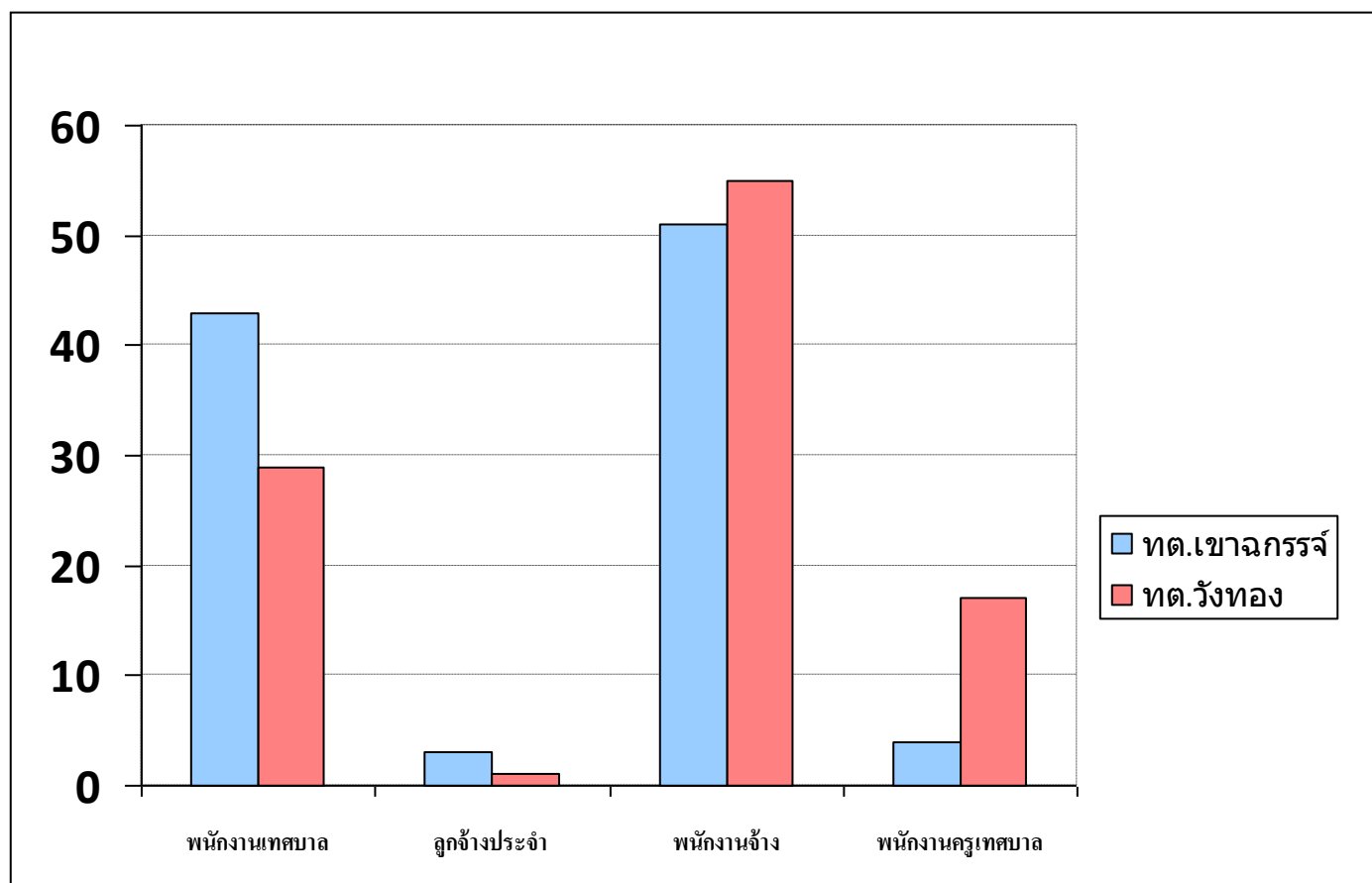
(๑) แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์



## (๒) ตารางการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์	ข้อมูลของเทศบาลตำบลวังทอง
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๔,๘๗๒ คน /๒,๒๙๒ ครัวเรือน	๑๓,๕๒๐ คน/๔,๘๔๕ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ ชุมชน	๑๗ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๘๑,๐๐๐,๐๐๐.- บาท	๘๒,๑๑๐,๐๐๐.- บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน</p> <p>๔. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน</p> <p>๕. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๙ คน</p> <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๔ คน</p> <p>๗. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๘ คน</p> <p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา</p>	<p>กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๓๒ อัตรา</p> <p>๔. กองคลัง จำนวน ๑๔ อัตรา</p> <p>๕. กองช่าง จำนวน ๑๔ อัตรา</p> <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๘ อัตรา</p> <p>๗. กองการศึกษา จำนวน ๓๐ อัตรา</p> <p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา</p>
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำสวน, ทำไร่,ค้าขาย, รับจ้าง

(๓) แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	ทต.เขาค้อ	ทต.วังทอง
พนักงานเทศบาล	๔๓	๒๙
ลูกจ้างประจำ	๓	๑
พนักงานจ้าง	๕๑	๕๕
พนักงานครูเทศบาล	๔	๑๗

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาค้อ กับ เทศบาลตำบลวังทอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน ขนาดเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีจำนวนใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมากนัก

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

#### ๔.๑.๑ ด้านกายภาพ

##### (๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ห่างจากทางแยกถนนสายจันทบุรี - สระแก้ว ประมาณ ๕๐๐ เมตร ห่างจากตัวจังหวัดสระแก้ว ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๒๖๗ กิโลเมตรสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีภูเขาหินปูนขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ระหว่าง หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๖ มีพื้นที่ทั้งหมด ๘.๗๑๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕,๔๔๖.๘๘ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ๔ ด้าน ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ บ้านหนองกระทุ่มพัฒนา หมู่ที่ ๙ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
- ทิศใต้ ติดต่อกับ บ้านสันติสุข หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ บ้านนาบอน หมู่ที่ ๗ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒๕ ตำบลหนองหว้า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

#### ๔.๑.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

##### (๑) เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ ชุมชน ดังนี้

ชุมชนย่อยที่	ชื่อชุมชน	ประธานชุมชน
๑	ชุมชนหนองกระทุ่มพัฒนา	นางเนย เจียมใจ
๒	ชุมชนอนุรักษ์บ้านหนองขอน	นายไสว ลาดนอก
๓	ชุมชนบ้านเก่าอุดมสุข	นางสาวรุ่งนภา แสงเทพ
๔	ชุมชนทรายงามพัฒนา	นายสมัคร เกตุชาติ
๕	ชุมชนร่วมใจพัฒนา	นางทุเรียน บุรีเทศน์
๖	ชุมชนเขาฉกรรจ์สามัคคี	นางจำรัส รวมภักดี
๗	ชุมชนรุ่งอรุณ	นางกมลทิพย์ พสุธาตลอนันต์
๘	ชุมชนมิตรสัมพันธ์พัฒนา	นายพลงาม สับผาง
๙	ชุมชนเนินมะค่า	นางจำปี สร้อยพฤษร์
๑๐	ชุมชนสันติสุข	นางวันนา สรสิทธิ์

## (๒) การเลือกตั้ง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารการเลือกตั้งของเทศบาล

ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน

ก. **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่นิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งละ ๖ คน วาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี โดยสมาชิกสภาเทศบาล ในปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

**สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

เขตเลือกตั้งที่ ๑ (หมู่ที่ ๓, ๔ และ ๙) ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. นายดำรงค์ มาลีรส	ประธานสภาเทศบาล	๐๙-๒๓๘๗-๑๐๐๖
๒. นางสมปอง ชันทอง	รองประธานสภา	๐๘-๙๕๕๑-๗๗๒๗
๓. นายทงศ์ศักดิ์ ศิริชัย	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๖๑๕๖-๖๑๗๖
๔. นายปัญญา บุญแจ้ง	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๕๒๖๗-๐๘๘๑
๕. นายสุระศักดิ์ ก้านจักร	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๕๕๓๒-๐๒๐๙
๖. นายประสิทธิ์ บันดร	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๐๐๙๖-๔๑๒๒

เขตเลือกตั้งที่ ๒ (หมู่ที่ ๔, ๕ และ ๖) ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. นางประนอม คำสุทธิ	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๙๐๙๙-๕๙๓๗
๒. นายทองสา สังคะเทศ	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๖๑๐๙-๘๙๗๕
๓. นายสมัย ปานอาสา	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๕๕๖๔-๐๖๕๖
๔. นางกนิษฐา จุติตรี	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๘๕๕๔-๔๙๓๙
๕. นายจิรวาส์ อวิรุทธิโยธิน	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๔๔๘๑-๘๖๑๘
๖. นายสุศลเทพ สระแก้ว	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๒๖๕๙-๕๑๖๑

ข. **ฝ่ายบริหาร** ทำหน้าที่บริหารงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ในปัจจุบันมี นายสุภชัย งามสุคนธ์รัตนา ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี ดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๔ และ นายกเทศมนตรี ได้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

**รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. นายสุภชัย งามสุคนธ์รัตนา	นายกเทศมนตรี	๐๙-๕๙๐๘-๙๑๑๙
๒. นายสำราญ เจียมใจ	รองนายกเทศมนตรีคนที่ ๑	๐๘-๘๕๒๘-๗๙๘๗
๓. นายเฉลียว ลาदनอก	รองนายกเทศมนตรีคนที่ ๒	๐๖-๕๕๙๘-๙๕๖๘
๔. นายระวุธ เมฆวัน	เลขานุการนายกเทศมนตรี	๐๙-๗๒๓๕-๗๘๙๑
๕. นางสาวลัดดาวรรณ พาดิ	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	๐๙-๔๖๙๓-๙๓๒๖

### ๔.๑.๓ ประชากร

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๗๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๒๑ คน เป็นหญิง ๒,๔๔๙ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๒๙๒ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๕๕๘.๘๐ คน/ตารางกิโลเมตร

#### ข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามสัญชาติ

สัญชาติ	ชาย	หญิง	รวม
สัญชาติไทย	๒,๓๘๐	๒,๔๒๓	๔,๘๐๓
สัญชาติจีน	๐	๐	๐
สัญชาติอื่นที่ไม่ใช่ไทย	๔๑	๒๖	๖๗
สัญชาติอื่นที่ไม่ใช่จีน	๐	๐	๐
<b>รวมทุกสัญชาติ</b>	<b>๒,๔๒๑</b>	<b>๒,๔๔๙</b>	<b>๔,๘๗๐</b>

#### ข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม
เด็กแรกเกิด - ๒ ขวบ	๙๘	๗๓	๑๗๑
๓ ขวบ	๒๑	๓๒	๕๓
๔ - ๖ ขวบ	๘๒	๗๒	๑๕๔
๗ - ๑๒ ปี	๑๖๖	๑๘๔	๓๕๐
๑๓ - ๑๕ ปี	๙๙	๘๙	๑๘๘
๑๖ - ๑๘ ปี	๘๐	๖๖	๑๔๖
๑๙ - ๒๒ ปี	๑๓๒	๑๒๓	๒๕๕
๒๓ - ๕๙ ปี	๑,๓๖๖	๑,๓๗๗	๒,๗๔๓
คนชรา (๖๐ ปีขึ้นไป)	๓๗๗	๔๓๓	๘๑๐
<b>รวม</b>	<b>๒,๔๒๑</b>	<b>๒,๔๔๙</b>	<b>๔,๘๗๐</b>

### ๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

#### (๑) การศึกษาในเขตเทศบาลฯ

- โรงเรียนระดับมัธยม จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนระดับประถม จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

#### (๒) ศาสนาสถานในเขตเทศบาล

จำนวนวัด ๕ แห่งคือ

- วัดถ้ำเขาฉกรรจ์
- วัดเก่าเขาฉกรรจ์
- วัดคลองยาง
- วัดรัตนคีรี
- วัดถ้ำพลายชุมพล

จำนวนโบสถ์ (ศาสนาคริสต์) จำนวน ๑ แห่ง (วัดนักบุญเบติเนดิกต์)



### (๓) สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลเขานกรรจ์ จำนวน ๑ แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขานกรรจ์ จำนวน ๑ แห่ง สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข

๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๑ แห่ง

## ๔.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเขานกรรจ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

### ๔.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### (๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

##### วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

**ความมั่นคง** หมายถึง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง พอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุข ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนั้น ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ความยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดม สมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลมีเสถียรภาพและยั่งยืน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกชน อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

**๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่

๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

**๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

**๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

**๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**  
มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก ประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการ บนพื้นฐานการเติบโต ร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

**๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**  
มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และ ประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิ บาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมที่จะ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูล ขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่าง ลึ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

### **(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมี หลักการสำคัญของแผนพัฒนา ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติ อย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็น เงื่อนไข ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็น สังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่าง สมานฉันท์

๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี สำหรับคน ไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)

๕. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโต จากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและ พัฒนานวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาระยะต่อไปสำหรับทุกภาคส่วนในสังคมไทย โดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นกำหนดเป้าหมายทั้งในด้านรายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมีธรรมาภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการพัฒนาที่เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้เกิดการปฏิบัติในทุกกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติ และการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติ และกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่าง ๆ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็ง ของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็ง ของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลัง

#### ด้านสุขภาพ

- พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ผลักดันให้สถานบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ
- กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
- การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

- การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
- แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและ

ชาติ

ทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

- การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
- การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทางทะเล
- การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่นๆ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง
- การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- การพัฒนาด้านพลังงาน
- การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- การพัฒนาระบบน้ำประปา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

สังคม

- เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
- พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

- การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
- การพัฒนาเมือง
- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

- ขยายความร่วมมือทางการค้า และการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย

- พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC, และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

- พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

- ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ

- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

- สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
- เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
- ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง
- บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

### (๓) คำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

#### นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ

๓. การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๖. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

๗. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

๘. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม

๑๐. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

๑๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

ยุติธรรม

#### นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง

๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน

๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก

๔. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม

๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต



๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
๘. การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ
๙. การแก้ไขปัญหาหยาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

### (๔) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### แผนพัฒนาภาคตะวันออก

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีความทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและจัดระบบการบริหารจัดการมลพิษให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

#### แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด (ตราด จันทบุรี นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว)

##### ประเด็นการพัฒนา

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สุขภาพ และวัฒนธรรม
๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า และการค้าชายแดนเชื่อมโยง ECC และประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าการเกษตร (ผลไม้ปศุสัตว์และประมง สมุนไพรไทย) คุณภาพปลอดภัยอย่างคบบงจร
๔. ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนา และป้องกัน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
๕. ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย
๖. ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ เพิ่มขีดความสามารถด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนโดยในแต่ละประเด็นการพัฒนากำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

#### แผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว

##### วิสัยทัศน์จังหวัดสระแก้ว

“เมืองชายแดนแห่งความสุข ถิ่นเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมโบราณ เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วมั่นคง ยั่งยืน”

##### ประเด็นการพัฒนา

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว ให้มีความปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ

๔. ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจ การบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับธุรกิจ การค้าชายแดนและ เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

๕. ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน

#### **แผนพัฒนาอำเภอเขาฉกรรจ์**

#### **วิสัยทัศน์อำเภอเขาฉกรรจ์**

“ แหล่งเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ เมืองท่องเที่ยวธรรมชาติ และอารยธรรม ประเพณีท้องถิ่น ดีงาม สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยและสงบสุข ”

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างองค์ความรู้ด้านการทำเกษตรอินทรีย์ให้แก่ชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาให้อำเภอเป็นเมืองท่องเที่ยวธรรมชาติและอารยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการตระหนักรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ชุมชนและทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างความมั่นคงปลอดภัย และอำนวยความสะดวกให้ประชาชน

#### **๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

#### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

“ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนควบคู่กับการรักษา สภาพแวดล้อม และอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ”

#### **พันธกิจ (Mission)**

(๑) จัดบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างพอเพียงและทั่วถึง โดยควบคุมให้สอดคล้องกับระบบผังเมืองรวม และมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน

(๒) พัฒนาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสภาพภูมิทัศน์สวยงาม มีความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

(๓) เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายการประสานงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถปรับตัวต่อสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไปและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

(๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ รายได้ มีความมั่นคงทางสังคม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บและยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

(๖) พัฒนาชุมชนภายในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง มีจิตสำนึก มีศักยภาพ ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ผู้นำท้องถิ่น ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปกครองระบอบประชาธิปไตย คุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทุกระดับ

(๘) ส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทางธรรมชาติให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของท้องถิ่น

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการ คมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และ ย่านชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัย ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการ พื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพ ดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบ วงจรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้ง สถานบันวิจัยด้านการเกษตร

๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

### ๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

- พัฒนาการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

- จัดลำดับปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จะต้องพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นระบบ

### สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### - สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาท่อระบายน้ำอุดตัน
- ๓) ถนนในเขตเทศบาลยังต้องปรับปรุงอยู่หลายสาย
- ๔) ระบบประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๕) สวนสาธารณะ ลานกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การประกอบอาชีพยังมีความหลากหลาย
- ๒) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๓) ขาดความรู้ ขาดทักษะ ในการประกอบอาชีพ
- ๔) ขาดตลาดในการรองรับสินค้า

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย
- ๔) ขาดแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
  - ๑) ความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มของประชาชน
  - ๒) ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา
  - ๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
  - ๑) ปัญหาน้ำเสียจากตลาดสด และชุมชน
  - ๒) คลองตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุม
  - ๓) ประชาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

**- ความต้องการของประชาชน**

- ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกซอย
  - ๒) มีระบบประปาให้ทั่วถึงทุกซอย
  - ๓) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาลให้มีสภาพที่ดี
- ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
  - ๑) ฝึกอบรมประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ
  - ๒) ตลาดในการรองรับสินค้า
  - ๓) เงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรผู้ให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ
  - ๔) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- ๓. ความต้องการด้านสังคม
  - ๑) รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การกำจัดยุ่งลายโรคพิษสุนัขบ้า และ โรคติดต่ออื่น ๆ
  - ๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบครัวทุกถึง
  - ๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
  - ๔) ส่งเสริมประชาชน เด็ก และเยาวชนให้มีการศึกษา ตลอดทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาแก่

เด็กยากจน

- ๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดประเภทต่างๆ
- ๖) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร
  - ๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา และกลุ่มอื่น ๆ
  - ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - ๓) ปลุกจิตสำนึกการรักท้องถิ่นรวมกัน พัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืน

- ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ
  - ๒) ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๓) ให้มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืช จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับฤดูแล้ง
  - ๔) ให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒) และ พ.ร.บ. เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘))

๕.๑.๒ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๓ การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๕ หน้าที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล (พ.ร.บ. เทศบาล ฯ มาตรา (๙))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๒.๑ การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๒.๒ การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๒.๔ การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๕))

๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๒.๗ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๔))

๕.๒.๘ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๒.๙ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๒.๑๐ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๑ (๑))

๕.๒.๑๑ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๑ (๖))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๓.๑ การจัดให้มีและควบคุมตลาด (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓.๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))

๕.๓.๓ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๓.๔ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๓.๕ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๑))

๕.๓.๖ การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓.๗ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๓.๘ การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๓.๙ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๓.๑๐ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๓.๑๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๓.๑๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๑))

๕.๓.๑๓ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๕))

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๔.๒ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา (๘))

๕.๔.๔ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๑ (๕))

๕.๔.๕ เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๑ (๙))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๕.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕.๕.๒ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๕.๓ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๕.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๒๗))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๖.๒ หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๗.๑ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๕))

๕.๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๑๖))

๕.๗.๓ หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖ (๓๑))

**การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)** เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ยังอธิบายได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### **๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### **๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ในการดำเนินการตามภารกิจ ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ทั้ง ๗ ด้าน**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
<p>๑. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุม เชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวก และคล่องตัว</p>	<p>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</p> <p>๒. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร</p>
<b>โอกาส O</b>	<b>ข้อจำกัด T</b>
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับ แผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p>	<p>๑. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการ เป็นอุปสรรค ทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะงบลงทุนด้านระบบสาธารณูปโภคขนาดใหญ่</p> <p>๒. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการและการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

**๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
<p>๑. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย</p> <p>๓. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีสวนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกาย บริการประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น</p> <p>๕. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร, การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น</p> <p>๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีการลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น</p>

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</p> <p>๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด มูลนิธิ ศาลเจ้า ในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน</p> <p>๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก</p> <p>๒. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่</p> <p>๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยู จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน</p> <p>๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ</p>

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. มีการแต่งตั้ง อปพร.ในเขต ทต.เขาฉกรรจ์</p> <p>๒. มีหน่วยงานทางราชการ อาทิ ตำรวจ ทหาร คอยประสานงานร่วมมือในการดูแลรักษาความสงบได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมออกปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และให้บริการประชาชนในด้านบริการสาธารณะ</p>	<p>๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว</p> <p>๒. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓. ปัญหาหลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>๔. ยังขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. การแก้ไขปัญหาคาความยากจนและปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล</p> <p>๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจโดยเน้นพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาเสพติด การป้องกันและปราบปรามขโมย และพวกมิจฉาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร</p>	<p>๑. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในท้องถิ่นส่งผลให้เกิดปัญหาการแย่งงาน แย่งอาชีพ ตลอดจนความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อและยาเสพติด</p> <p>๒. ปัญหายาเสพติดที่ไม่สามารถดำเนินการให้หมดไป</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

## ๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p>

๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าสู่เทศบาลมากขึ้น
๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง

๑. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, แผงขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น
๒. สินค้าการเกษตรและสินค้า otop ขาดการส่งเสริม
๓. ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีตลาดรองรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร
๔. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมีงบประมาณจำกัด
๕. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้น้อยตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน
๖. เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยว
๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว
๓. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
๕. โอกาสในการพัฒนาสินค้าสู่อินโดจีน
๖. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win)
๗. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสในการดูแลสุขภาพสุขภาพ จะสนับสนุนการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรวมทั้งแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนไทย

๑. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ำมันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณลงได้
๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ
๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้า ที่ส่งผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในเขตเทศบาล

## ๕) การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน</p> <p>๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่, การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าล้างตู้แช่เนื้อ เป็นต้น</p> <p>๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติ สุขภาพ และการท่องเที่ยว</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับจังหวัด</p> <p>๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนาขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล</p> <p>๒. การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ</p>

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียนถึง มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง</p> <p>๔. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม เป็นเอกลักษณ์</p> <p>๕. สภาพสังคมในชุมชน อยู่อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ค่านิยมวัตถุนิยม กอบก่อดินวัฒนธรรมอันดีงามของไทย</p> <p>๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ</p> <p>๓. งบประมาณของเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ</p> <p>๔. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพียงพอ</p> <p>๕. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด</p> <p>๒. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึงประชาชน</p> <p>๒. การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน</p>

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น</p> <p>๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ</p> <p>๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำท้องถิ่น</p> <p>๔. การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาลลงสู่พื้นที่ยังไม่ชัดเจน และกระจายไม่ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่ชุมชน</p>
--	---

<p>๖. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๗. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๘. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p>	
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ</p> <p>๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น</p> <p>๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ</p> <p>๖. การพัฒนาแผนที่ภาคีเชื่อมโยงระบบ GIS นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้</p> <p>๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ บางภารกิจ ยังไม่มีความชัดเจน</p> <p>๔. การให้ความอิสระในการบริหารงานของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังต่อไปนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

#### ๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดทำทางระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- ๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- ๓) การสาธารณสุขการให้ครอบคลุมท้องถิ่น
- ๔) การควบคุมอาคาร

#### ๖.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๒) การจัดการศึกษา
- ๓) การส่งเสริมกีฬา
- ๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

#### ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๖.๑.๔ ด้านการวางแผนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### ๖.๑.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การดูแลที่สาธารณะ
- ๒) การดูแลป่าไม้/คลองธรรมชาติ
- ๓) การดูแลควบคุมมลพิษ

#### ๖.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

## **๖.๒ ภารกิจรอง**

### **๖.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

### **๖.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาล ตำบลอาจกระทำได้นอกจากหน้าที่หลัก

### **๖.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

การปรับปรุงและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล อาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

### **๖.๒.๔ ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี การส่งเสริมสหกรณ์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

### ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ

### ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร

### ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ฝ่ายธุรการ

- งานธุรการ
- งานกิจการสภาเทศบาล
- งานงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย

### ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

### ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

#### ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมโยธา/งานสถาปัตยกรรม
- งานธุรการ

#### ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนงานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

#### ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานธุรการ

#### ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด

**๕. กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

#### ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานธุรการ

#### ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

#### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีภารกิจด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายธุรการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายธุรการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรมโยธา/งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรมโยธา/งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการว่าใช้บุคลากรที่มีตำแหน่งอะไรจำนวนเท่าใด เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านต่าง ๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจไว้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				นายอุทัย เสงประเสริฐ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>				
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน. สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				นายสาคร ชำนาญปิ่น
<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				นางสาวอนงนาฏ แผ่กำเหนิด
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				นายนิกร พะยอมศรี
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาวอนุสรุ สืบสุนทร
<b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑				จำสืบเอกสมโชค พรหมพิลา
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				นางสาวธัญญา ดิฉวงพันธ์
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ (บริการพื้นฐาน)	๑	๑	๑	๑				นางนภาพร สมสนิท
<b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑				จำเอกสุนิติ คำด้วง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				นายสุระศักดิ์ พันธุ์พรม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-๑			ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๙	๙	๙	๙				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
<b>๑.๔ ฝ่ายธุรการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายธุรการ)	๑	๑	๑	๑				นางโสภา โคตรสงคราม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				นายสาธิต ผลดี
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				นางกาญจนา อัครเวก
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (สนับสนุน)	๑	๑	๑	๑				นายเอกลักษณ์ โสมนัส

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ ปวช.)	๑	๑	๑	๑			นางนงเยาว์ เพชรชนะภิญโญ	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ ปวช.)	๑	๑	๑	๑			นางสาวกมลพรรณ จูมานัส	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑			นายเกรียงชัย ภัทรพลชัย	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทำความสะอาด	๑	๑	๑	๑			นางฉวีลา นามพันธ์	
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒			รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-๑</b>			
<b>๒. กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑			นางเพ็ญตา บุญเล็ก	
<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารฯ)	๑	๑	๑	๑			นางสาวพรรษา มีทอง	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑			นางสาวจิตาธิปไตย รัตนวิเศษประชา	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑			นางสาวสุภัคชญา ออาหาร	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑			ว่าง*	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ ปวช.)	๑	๑	๑	๑			นางนิรดา เตชะพร้อมวุฒิ	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒			รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	
<b>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
หน.ฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑			ว่าง	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑			ว่าง*	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑			ว่าง*	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี (คุณวุฒิ ปวช.)	๑	๑	๑	๑			นายจิรวุฒิ ภูธรรัตน์	
พนักงานจ้างทั่วไป								
เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	๓	๓	๓	๓			รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>				
<b>๓. กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑			นายชัชชัย อัครเวก	
<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนฯ)	๑	๑	๑	๑			ว่าง*	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑			นายวະสรธรรม คัดพจน์ทร์	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑			ว่าง	
<b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑			นายไพโรจน์ หยวกกลาง	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑			นายทรงวุฒิ เคนพะนาน	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>				
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑				นางสาวนงคัลักษณ์ ศรีแก้ว
<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	๑	๑	๑	๑				นายวีรพงษ์ วันดีราช
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				นางนวลฉวี บุภักดี
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
<b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริการฯ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (สนับสนุน)	๑	๑	๑	๑				นายรงค์ สมสนิท
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				นายลมาย ชื่นชีพ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
คนงานกวาดถนน	๗	๗	๗	๗				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
คนสวน	๔	๔	๔	๔				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>				
<b>๕. กองการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑				นายเอกลักษณ์ นามบุตร
<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				นายวิศิษฐ์ นนธ์จุมจัง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				นางสาวกรรณิกา ชาชำนาญ
<b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมฯ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักสันทนการ ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑				นางคุณ พิมพ์า
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๓	๓	๓	๓				ว่าง*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาวฐิติรัตน์ บุญมัน
รวม	๑๖	๑๘	๑๘	๑๘	+๒			
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				นางสาวพิมพ์พร ภูภาพขาว
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งหมด	๑๐๐	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	+๒/-๑	-	-	

หมายเหตุ ว่าง\* ขอใช้บัญชี กสธ.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>																			
๓	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๐๕,๒๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๕๕,๔๘๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๘,๓๖๐	(๓๓,๗๗๐)
<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>																			
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๖	นิติกร	ปก	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b>																			
๘	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๒๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๘,๒๘๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๔,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๑๐	นักการ	บริการพื้นฐาน	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
<b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>																			
๑๑	หน.ฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๓	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	(๑๒,๗๓๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	(๑๒,๗๑๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>๑.๔ ฝ่ายธุรการ</b>																			
๑๖	หน.ฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๖๘๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ปวช.	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	ป.ตรี.	๑	๑	๒๔๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๗๑,๓๒๐	(๒๐,๐๙๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	(๑๓,๖๘๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๔	คณงานทั่วไป		๓	๓	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คณงานทำความสะอาด		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>																		
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๕,๐๐๐	(๓๙,๑๙๐)
	<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>																		
๒๗	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ปวส.	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๒	คณงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>																		
๓๓	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๖	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	ปวส.	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๗	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>																		
๓๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	(๓๗,๑๓๐)
	<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>																		
๓๙	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b>																		
๔๒	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๔๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๐๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๔๔	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>																		
๔๕	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
	<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>																		
๔๖	หน.ฝ่ายบริหารงานฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๔๘	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b>																		
๕๐	หน.ฝ่ายบริการฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๕๑	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๒,๙๘๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๕๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	(๑๒,๔๙๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๑๖	๑๖	๑,๗๒๘,๐๐๐	๐	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>๕. กองการศึกษา (๐๘)</b>																		
๕๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	(๓๙,๘๘๐)
	<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>																		
๕๕	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๖	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๓๐)
	<b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																		
๕๘	หน.ฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๙	นักวิชาการสันตนาการ	ปก./ชก	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๖๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๒	คนงานทั่วไป		-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>																		
๖๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาดทุน
๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาดทุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๓๖๐	๔๗,๕๒๐	(๓,๔๕๐)
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	๗๓,๖๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๘๔๐	๗๗,๒๘๐	๘๐,๘๘๐	๘๔,๗๒๐	(๓,๐๗๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๖๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																		
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
	<b>รวม</b>		<b>๑๐๐</b>	<b>๘๑</b>	<b>๑๙,๖๗๘,๔๔๐</b>	<b>๑,๐๐๙,๘๐๐</b>	<b>๙๙</b>	<b>๑๐๑</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑,๐๐๐,๕๐๐</b>	<b>๕๘๔,๙๔๐</b>	<b>๕๙๒,๘๖๐</b>	<b>๒๑,๖๘๘,๗๔๐</b>	<b>๒๒,๒๗๓,๖๘๐</b>	<b>๒๒,๘๖๖,๕๔๐</b>	
	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%</b>															<b>๓,๒๕๓,๓๑๑</b>	<b>๓,๓๔๑,๐๕๒</b>	<b>๓,๔๒๙,๙๘๑</b>	
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															<b>๒๔,๙๔๒,๐๕๑</b>	<b>๒๕,๖๑๔,๗๓๒</b>	<b>๒๖,๒๙๖,๕๒๑</b>	
	<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															<b>๘๑,๐๐๐,๐๐๐</b>	<b>๘๕,๐๕๐,๐๐๐</b>	<b>๘๙,๓๐๒,๕๐๐</b>	
	<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															<b>๓๐.๗๙</b>	<b>๓๐.๑๒</b>	<b>๒๙.๔๕</b>	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		







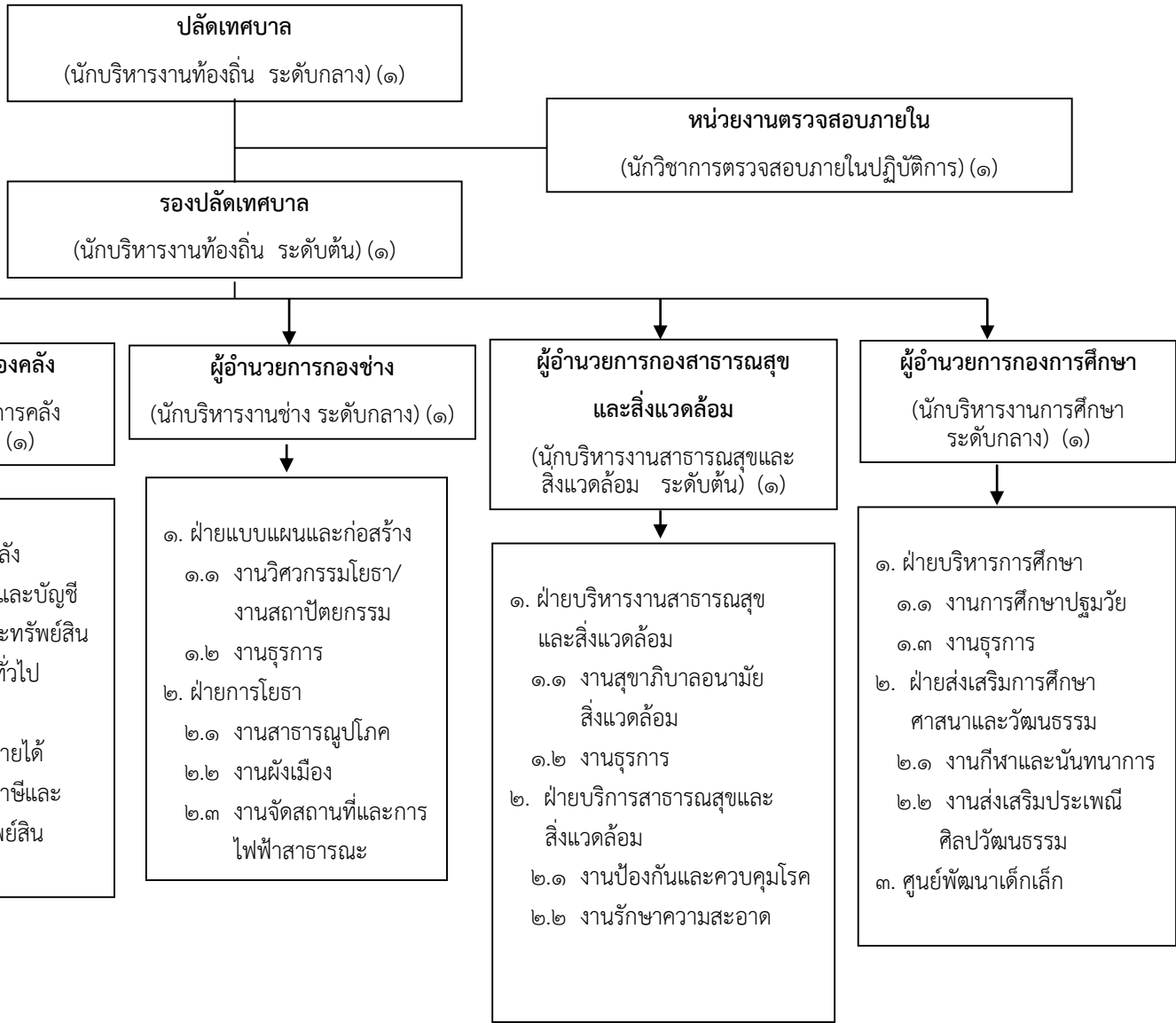




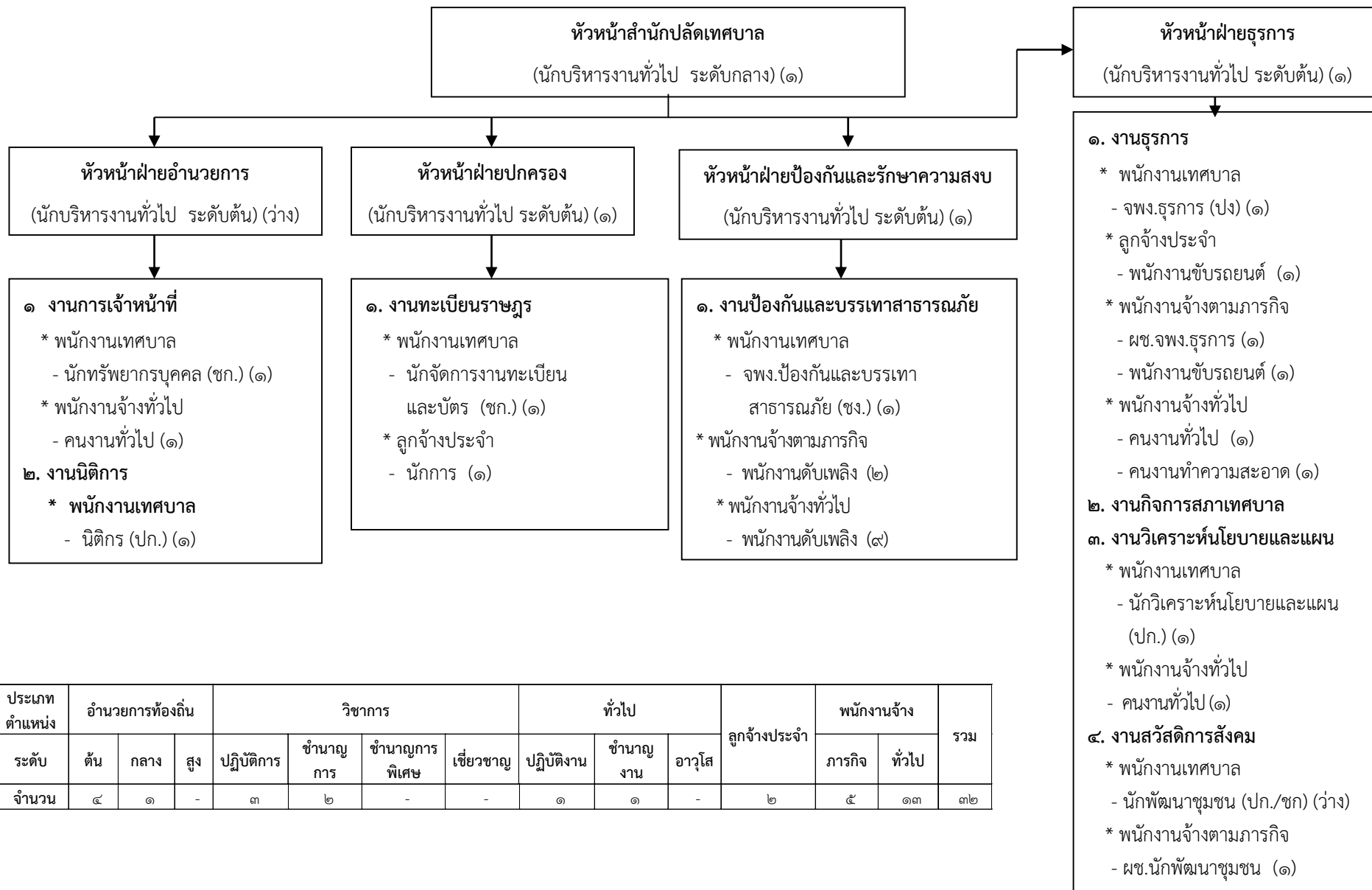


**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**โครงสร้างเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์**

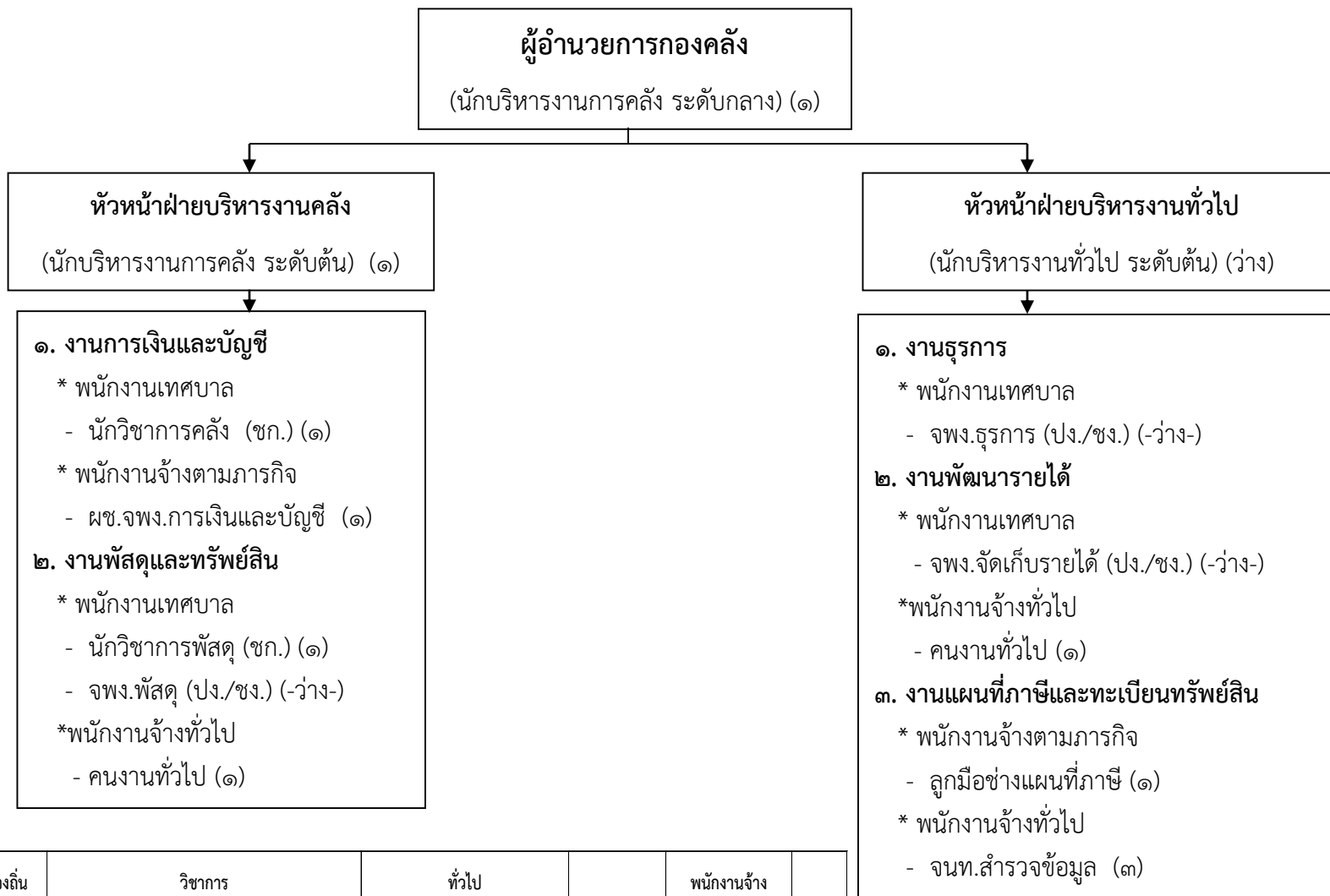


# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



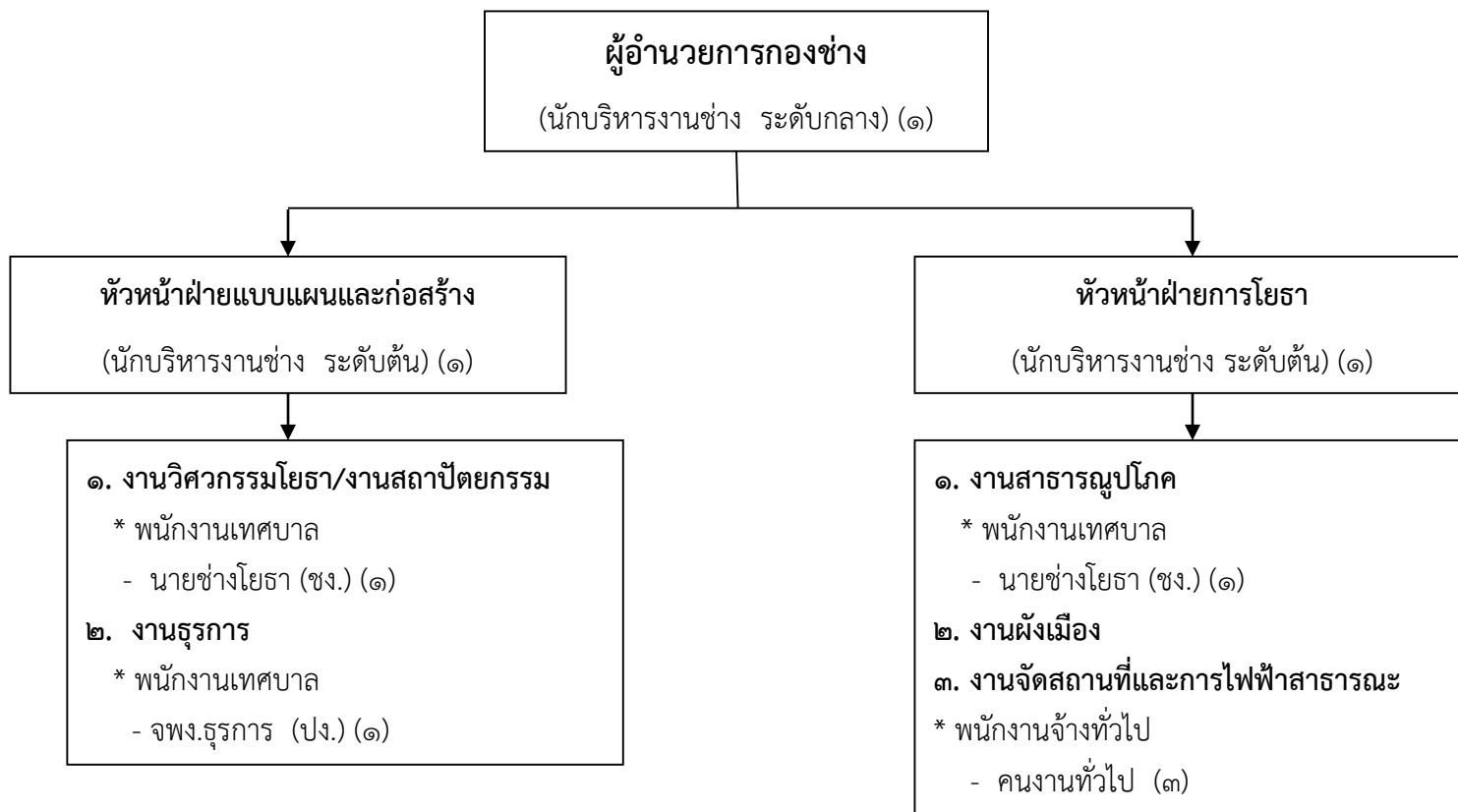
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๔	๑	-	๓	๒	-	-	๑	๑	๑	-	๒	๕	๑๓	๓๒

# โครงสร้างของกองคลัง



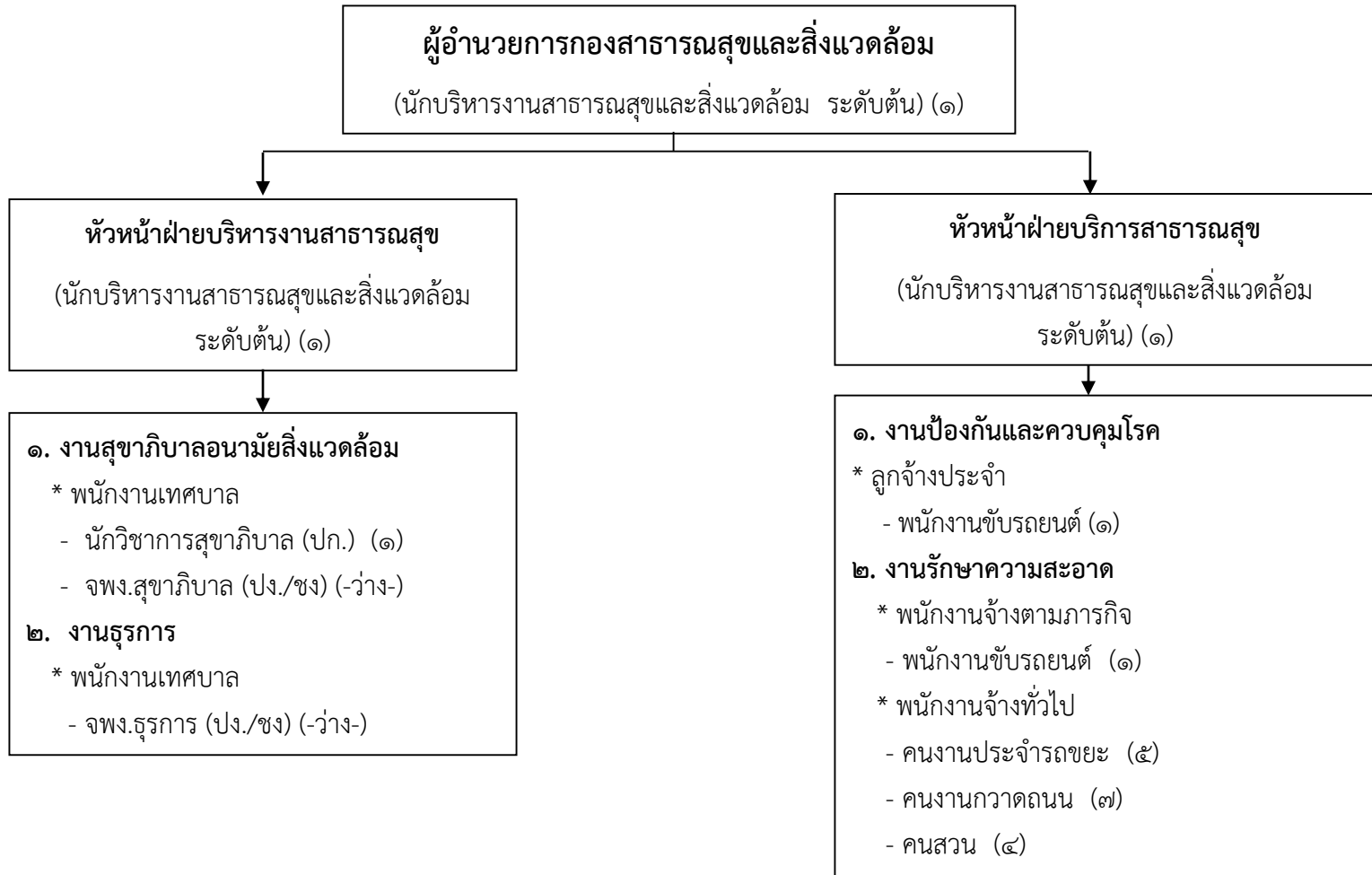
ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๒	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๒	๕	๑๕

## โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน		๒	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	๙

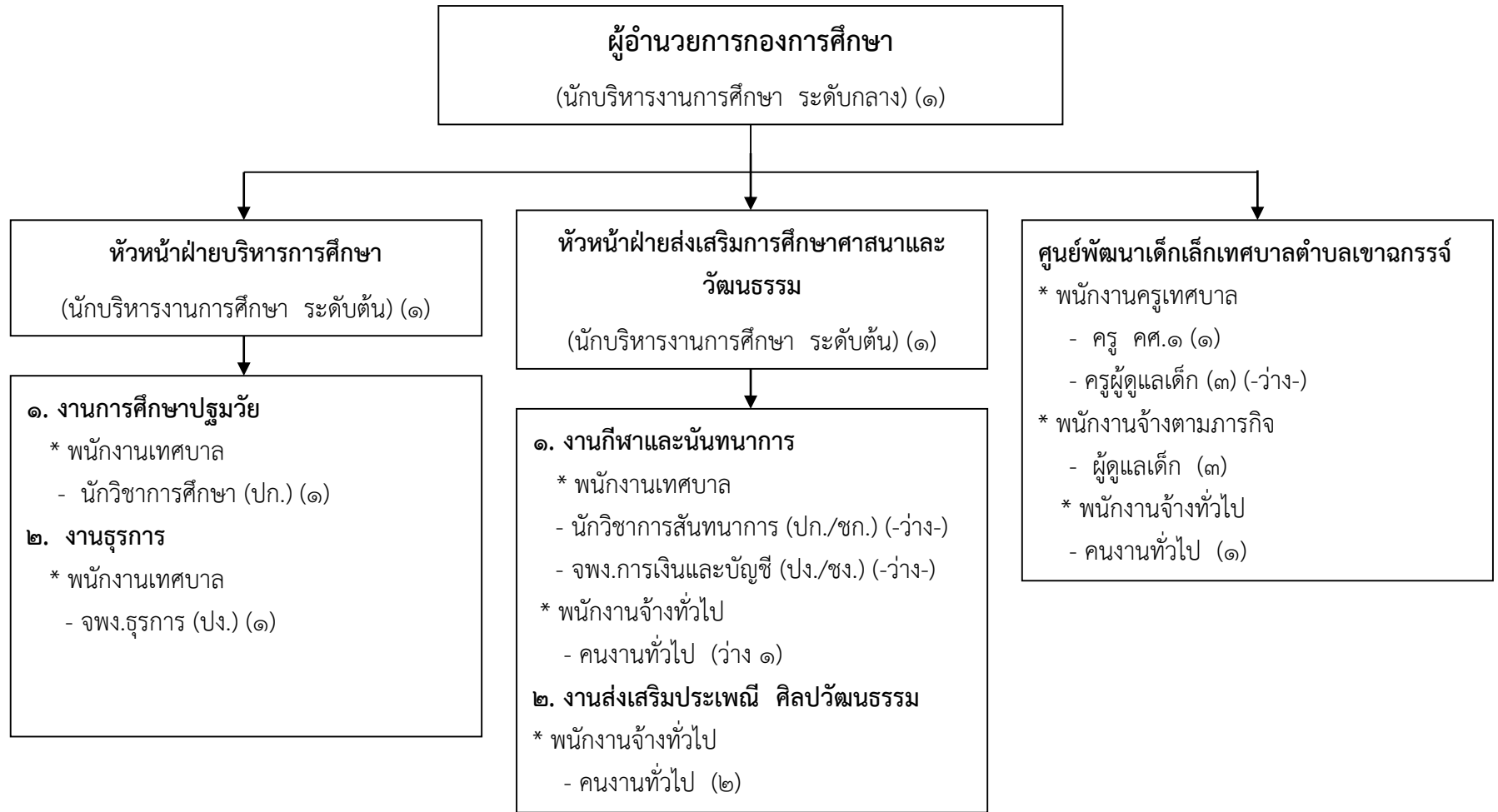
# โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



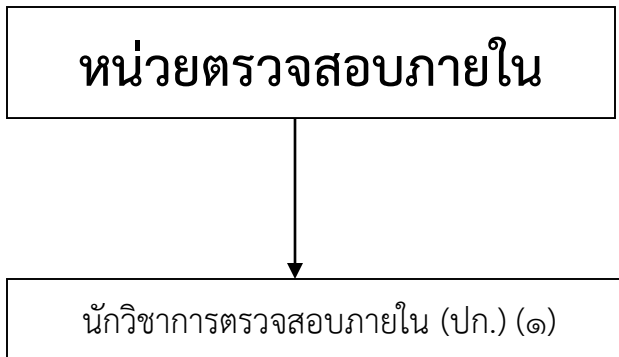
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑๖	๒๔



# โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู		พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน		๒	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๓	๓	๔	๑๘



ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอุทัย เสงประเสริฐ	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>												
๓	นายสาคร ชำนาญปิ่น	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๓๙,๖๔๐
<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>												
๔	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
๕	นางสาวอนงนาฎ แผ่กำเนิด	ร.ม. (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๐๕,๖๔๐
๖	นายนิกร พะยอมศรี	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๗	นางสาวอนุสรฯ สืบสุนทร	ปกศ.สูง		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
<b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b>												
๘	จำลิบเอกสมโชค พรหมพิลา	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๔,๒๐๐ (๓๕๐ X ๑๒)	๓๘๔,๘๔๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
๙	นางสาวธัญญา ดีดวงพันธ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๕๔,๘๘๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๑๐	นางนภาพร สมสนิท	ม.๖		นักการ			นักการ		๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๒๑,๗๖๐
	<b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>											
๑๑	จ.อ.สุปิติ คำด้วง	ร.ป.ม. (วิชาการบริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๓๖๗,๓๒๐
๑๒	นายสุระศักดิ์ พันธุ์พรม	ปวส. (เครื่องกล)	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๓๙,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๓	นายเสถียร ชั่วหอม	ม.๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๗๖๐
๑๔	นายยุสิทธิ์ สระแก้ว	ม.๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๕๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๕	นายพีระ จิงตระกูล	ปวช. (ช่างยนต์)		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธงชัย บันดร	ม.๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายนิวัฒน์ ชื่นชม	ม.๓		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	นายพนันท์ จันทร์แดง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายบุญเกิด เกียบกลาง	ปวช. (ช่างยนต์)		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายกฤษณ์ บวรณตระกูล	ปวช. (ช่างยนต์)		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายนิรุทธิ์ สืบสุนทร	ม.๓		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายมนัส ขอยุดกลาง	ป.๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายปิยวัฒน์ จุระท่า	ม.๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
<b>๑.๔ ฝ่ายธุรการ</b>												
๒๔	นางโสภา โคตรสงคราม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๓๗๔,๑๖๐
๒๕	นายสาธิต ผลดี	ศศ.ป. ศิลปศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๕,๖๔๐
๒๖	นางกาญจนา อัครเวก	ศ.ป. (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๔๑,๔๔๐
๒๗	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๒๘	นายเอกสิทธิ์ โสมนัส	ปวส. (บัญชี)		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๔๘,๑๖๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๙	นางนงเยาว์ เพชรชนะภิญโญ	ปวช. (บัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๕,๘๐๐	
๓๐	น.ส.กมลพรรณ จูมานัส	รป.บ. (การบริหารทั่วไป)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๔๑,๐๘๐ (๒๐,๐๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๔๑,๐๘๐	
๓๑	นายเกรียงชัย ภัทรพลชัย	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๖๔,๑๖๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๒	นางถวิล นามพันธ์	ป.๔		คนงานทำความสะอาด			คนงานทำความสะอาด	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	น.ส.นิภาวรรณ ลาदनอก	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	ว่าที่ร้อยตรีหญิงภาวณี คาทาศรี	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>๒. กองคลัง</b>											
๓๕	นางเพลินตา บุญเล็ก	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๐๔,๖๘๐	
	<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>											
๓๖	น.ส.พรรษา มีทอง	บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๓๕๔,๓๖๐	

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๗	น.ส.ฐิตารีย์ รัตนวิเศษประชา	บธ.ม. (การจัดการสาธารณสุข)	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๓๘	น.ส.สุภัคชญา อหาร	บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๓๙	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๐	นางนिरดา เตชะพร้อมวุฒิ	บช.บ. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๒,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นางสาวกนิษฐา กองนอก	ศป.บ.(ภาษาไทย)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวกานต์มณี พรเพชร	ม.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔๓	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๒๗,๓๒๐
๔๔	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๔๕	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นายจิรววัฒน์ วุฒิรัตน์	วท.บ. ภูมิสารสนเทศศาสตร์		ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี			ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางสาวรัตนภรณ์ มาลีรส	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)		เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล			เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายศรารุณี โสมนัส	ม.๖		เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล			เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายชนานิน ศิริมหาคงคา	ปวช. (พาณิชยกรรม)		เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล			เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	<b>๓. กองช่าง</b>											
๕๐	นายชัชชัย อัครเวก	สธ.บ. (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม)	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๗๙,๙๖๐
	<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>											
๕๑	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
๕๒	นายวระสรณ์ คัดทจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม/ก่อสร้าง)	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๖๔,๔๘๐
๕๓	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
	<b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b>											
๕๔	นายไพโรจน์ หยวกกลาง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม/ก่อสร้าง)	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๓๐๖,๑๒๐



ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
๕๕	นายทรงวุฒิ เคนพะนาน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘๘๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๕,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๕๖	นายธรรมรงค์ ผิวทอง	ปวช.(ช่างกลโลหะ)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายสรรค์ชัย พิศอาด	ม.๓		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายสุรเดช เนรมิต	ม.๓		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>											
๕๙	นางสาวนงคัลลิกษ์ ศรีแก้ว	วท.บ. (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๓๗๘,๓๖๐
	<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ</b>											
๖๐	นายวีรพงษ์ วันดีราช	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๑๔,๐๐๐
๖๑	นางนวลฉวี บุ๊กดี	วท.บ. (อนามัยและสิ่งแวดล้อม)	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๗๒๐
๖๒	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๖๓	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
๖๔	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๖๕	นายณรงค์ สมสนิท	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๗๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๖	นายลมัย ชื่นชีพ	ป.๔		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๔๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๗	นายศพร นุ่มภา	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายชโลม อดทน	ป.๔		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายประทีป สีตมาทา	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายสมปอง เจริญตง	ป.๔		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายสวัสดิ์ แสนมนตรี	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นางสมจิตต์ กฤษวี	ม.๖		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
๗๓	นางมัย สระบุรี	ม.๖		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นางบังอร อดทน	ป.๔		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นางสมร แพลนอก	ป.๖		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นางวงศ์อุบล หัวดอน	ม.๓		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	นายพิภพ หัสคุณ	ป.๔		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	น.ส.จินตนา โคตะมิน	ม.๖		คนงานกวาดถนน			คนงานกวาดถนน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	นายสายชล ลาदनอก	ป.๖		คนสวน			คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายสมบัติ เสาะไธสง	ป.๖		คนสวน			คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นายวีระ ลาदनอก	ม.๖		คนสวน			คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	ว่าง			คนสวน			คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	ว่างเดิม
<b>๕. กองการศึกษา</b>												
๘๓	นายเอกลักษณ์ นามบุตร	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๑๒,๙๖๐ (๕๐,๐๘๐ X ๑๒)

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>												
๘๔	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
๘๕	นายวิศิษฐ์ นนท์จุมจัง	ค.บ. คอมพิวเตอร์ศึกษา	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๕๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๓,๒๘๐
๘๖	นางสาวกรรณิกา ชำนาญ	บธ.บ. บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๗๖๐
<b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๘๗	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	ว่างเดิม
๘๘	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๘๙	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๙๐	น.ส.ปนัดดา สังคะเทศ	ปวส. (การบัญชี)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นางวลัยลักษณ์ สุขประเสริฐ	วท.บ.(ชีววิทยาประยุกต์)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๙๒	ว่าง			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ/	
	<b>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>											
๙๓	นางคุณ พิมพา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๐๑๓	ครู	คศ.๑	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากรมส่งเสริมฯ			
๙๔	ว่าง	-	-	-	-	๖๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ได้รับเงินอุดหนุนจากรมส่งเสริมฯ			ว่างเดิม
๙๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ได้รับเงินอุดหนุนจากรมส่งเสริมฯ			ว่างเดิม
๙๖	ว่าง	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ได้รับเงินอุดหนุนจากรมส่งเสริมฯ			ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๙๗	นางวารี อินทร์กลับ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๔,๒๐๐
๙๘	น.ส.วิลาวรรณ กันธิยาภา	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๔๙,๖๔๐
๙๙	น.ส.สุภาภรณ์ เสือดี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๔๙,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๐๐	น.ส.ฐิติรัตน์ บุญมัน	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	<b>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>											
๑๐๑	นางสาวทิฆัมพร ภูภาพขาว	บธ.บ. (การจัดการ)	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๗๒๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีแนวทางการบริหารงานบุคคล การพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล โดยให้ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและระเบียบ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน เช่น

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ

ราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๗. เทศบาลกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. คือ กำหนดหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๘. พัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

๙. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับ

ตำแหน่งงาน

๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เลือกวิธีการใดการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนรับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษา หรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาล  
ตำบลเขาฉกรรจ์**

ข้าราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



ประกาศเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

\*\*\*\*\*

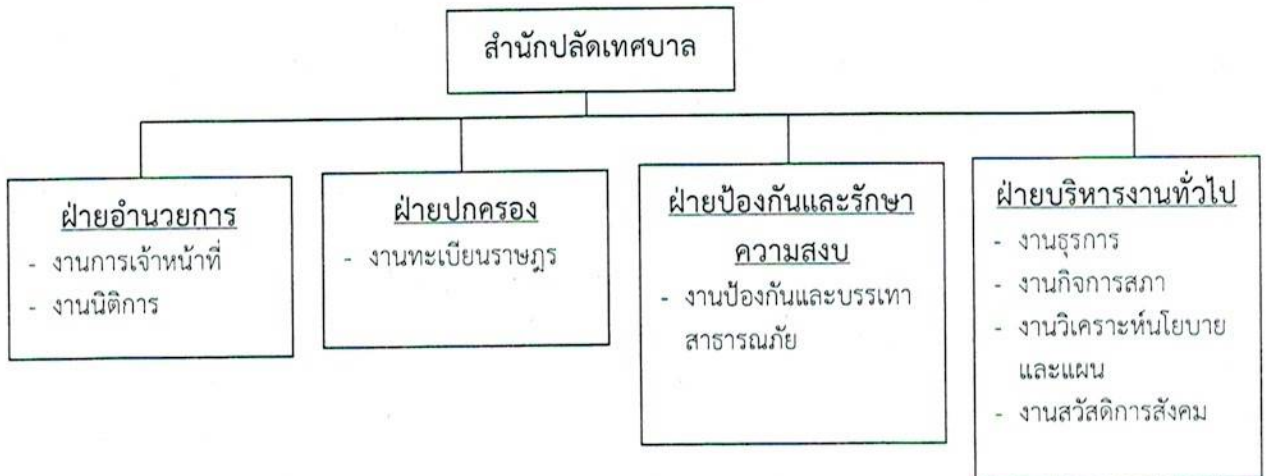
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๕๑ - ๒๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.ท.จ.สระแก้ว ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล

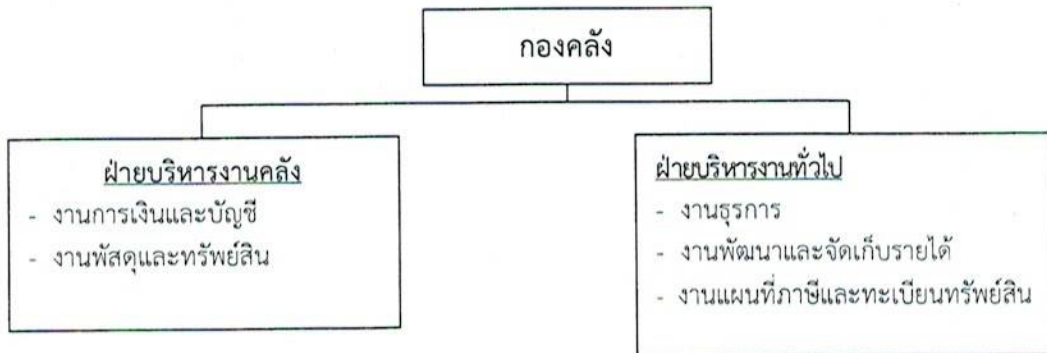
๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และมีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

### โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



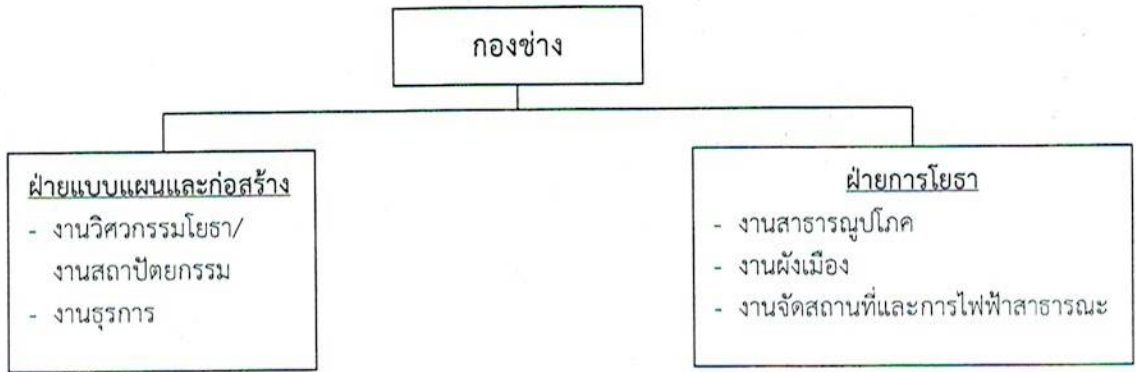
**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างกองคลัง



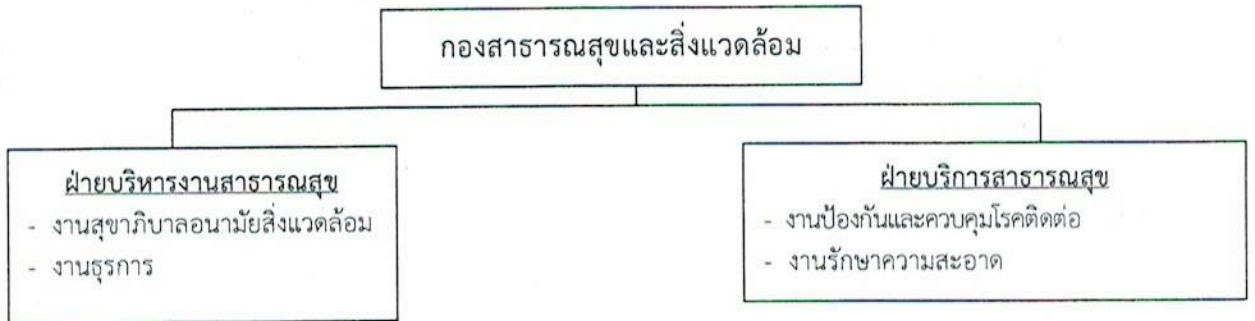
**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างกองช่าง



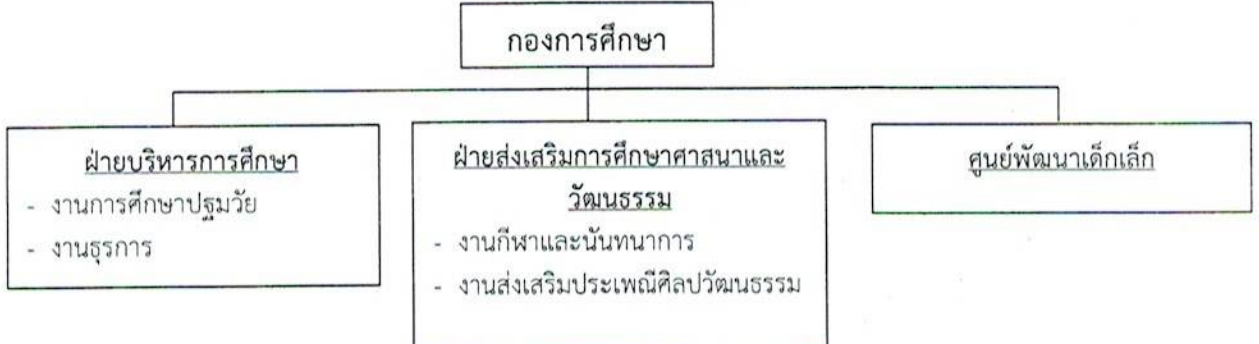
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

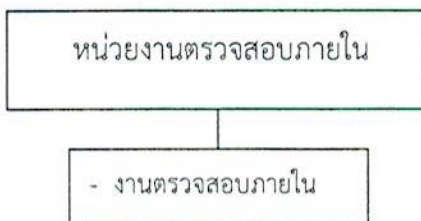
### โครงสร้างกองการศึกษา





๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุภชัย งามสุคนธ์รัตนา)  
นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์