



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล
โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๒๔ ๗๒๑๐ ต่อ ๑๒
WWW.khaochakan.go.th

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น ของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล และสามารถนำแผนอัตรากำลังไปบริหารจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
กันยายน ๒๕๖๖

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	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	๘๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ 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 ภาระกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเขานกรรจ์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาภายในเขตเทศบาลตำบลเขานกรรจ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

เทศบาลตำบลเขานกรรจ์ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นเทศบาลขนาดสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

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

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ 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

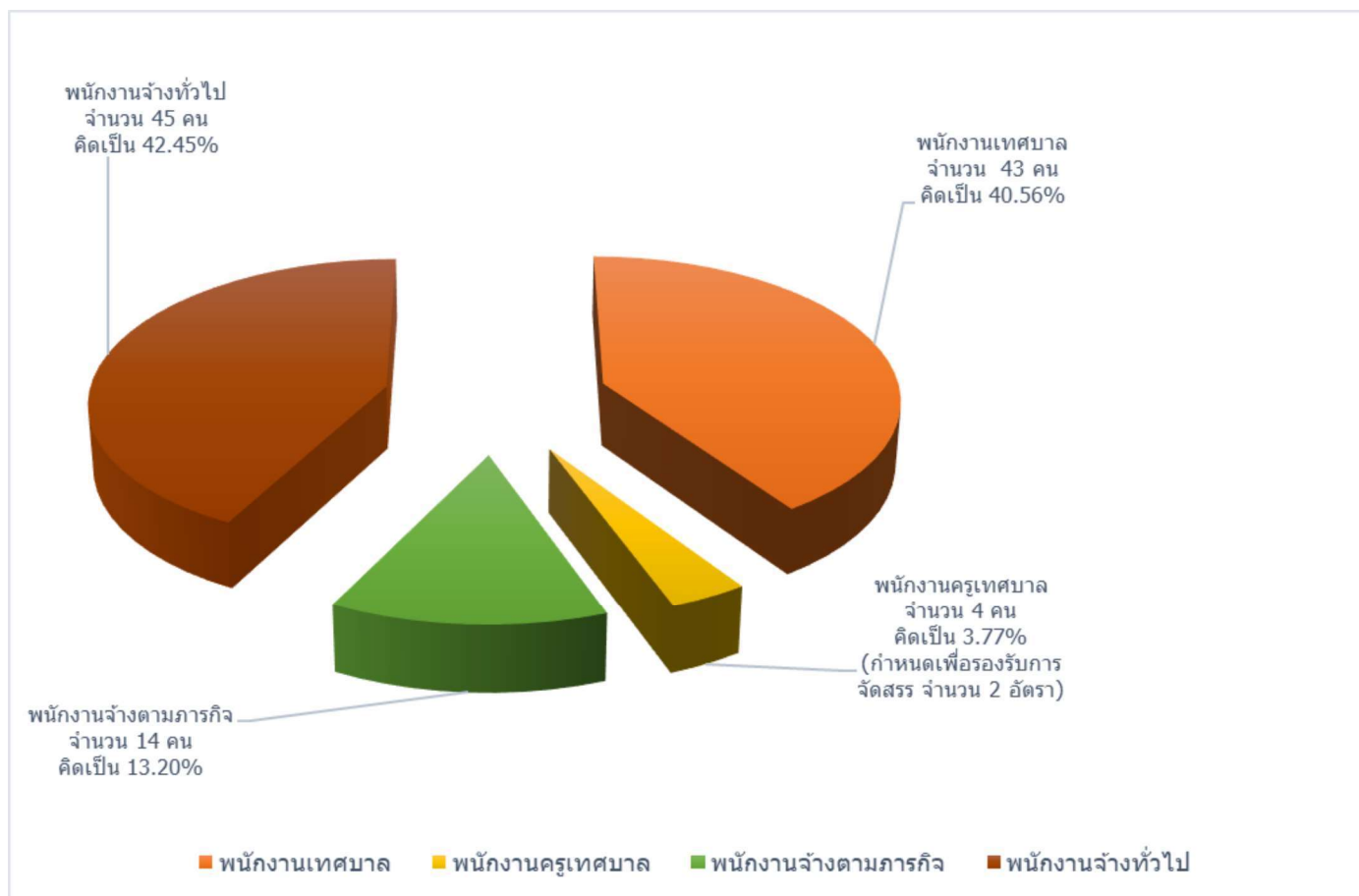
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ร่วมกับเทศบาลเทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงานภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

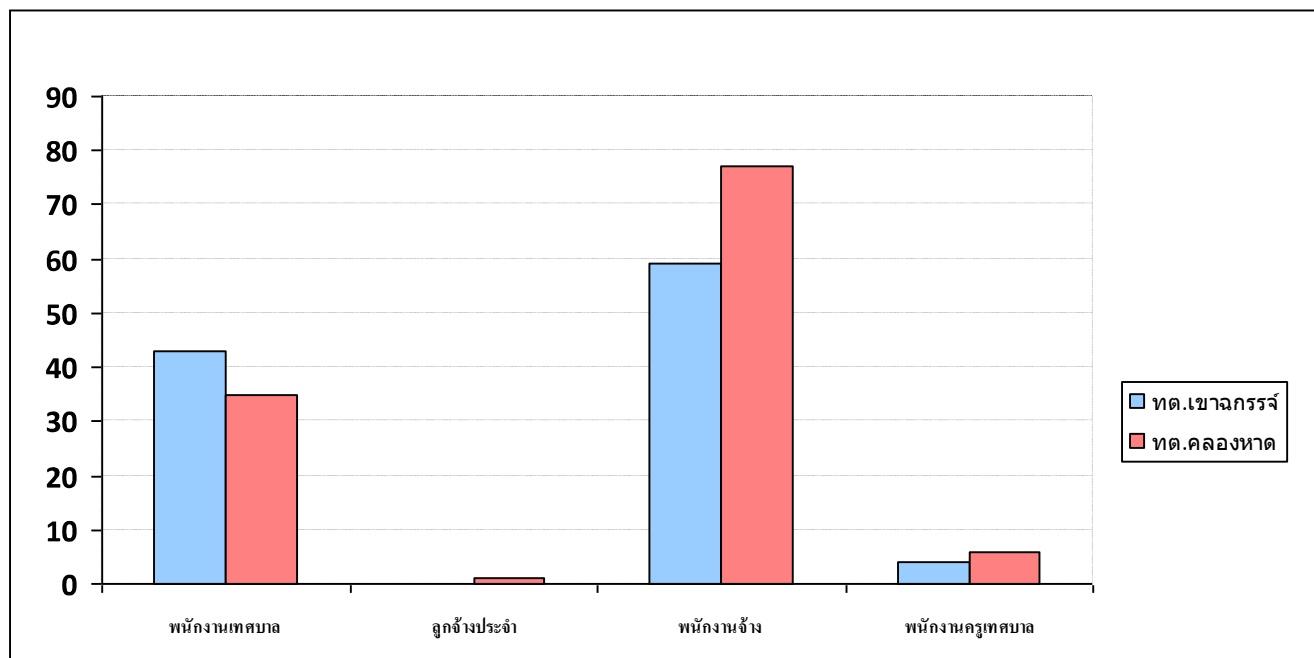
(๑) แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล
เขาฉกรรจ์



(๒) ตารางการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๔,๘๓๐ คน /๒,๔๐๗ ครัวเรือน	๑๐,๑๙๖ คน/๔,๑๖๓ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๕ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๘๓,๐๐๐,๐๐๐.- บาท	๘๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ อัตรา ๔. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ อัตรา ๕.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา ๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ อัตรา ๗. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๙ อัตรา ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา	กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๓๕ อัตรา ๔. กองคลัง จำนวน ๑๘ อัตรา ๕. กองช่าง จำนวน ๑๙ อัตรา ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒๘ อัตรา ๗. กองการศึกษา จำนวน ๑๘ อัตรา ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม,ทำนา, ทำสวน, ทำไร่, ค้าขาย, เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม, ทำสวน, ทำไร่, ค้าขาย, รับจ้าง

(๓) แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	ทต.เขาค้อ	ทต.คลองหาด
พนักงานเทศบาล	๔๓	๓๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๑
พนักงานจ้าง	๕๙	๗๗
พนักงานครูเทศบาล	๔	๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาค้อ กับ เทศบาลตำบลคลองหาดซึ่งเป็นเทศบาลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน ขนาดเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีจำนวนใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมากนัก

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไป ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 ตำบลหนองหว่า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

๔.๑.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

(๑) เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๘ ชุมชน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อชุมชน	ประธานชุมชน
๑	ชุมชนบ้านเก่าเขาฉกรรจ์	นางสาวสุวรรณ นิยมบุญ
๒	ชุมชนหนองกระทุ่ม-หนองขอน	นายไสว ลาदनอก
๓	ชุมชนคลองยาง	นางอรุณี อึ้งขวัญ
๔	ชุมชนร่วมใจ	นางซัชชา ประหยัดสิน
๕	ชุมชนตลาดเขาฉกรรจ์	นายกำพล สมสกุล
๖	ชุมชนรุ่งอรุณ	นายสุจิน บุญระคร
๗	ชุมชนเนินมะค่า	นางสาววิไลวรรณ กองนอก
๘	ชุมชนสันติสุข	นายพิศาล ดีกุดตุ้ม

(๒) การเลือกตั้ง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดการองค์กรของเทศบาล

ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน

ก. สภาเทศบาล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งละ ๖ คน วาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี โดยสมาชิกสภาเทศบาล ในปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

เขตเลือกตั้งที่ ๑ (หมู่ที่ ๓, ๔ และ ๙) ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. นายปัญญา บุญแจ้ง	ประธานสภาเทศบาล	๐๙-๕๒๖๗-๐๘๘๑
๒. ร้อยตำรวจเอกเมฆสิทธิ์ เล็กท่อม	รองประธานสภา	๐๘-๗๑๓๐-๖๐๙๑
๓. ร้อยตำรวจเอกมณี แสงขยาภา	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๖-๕๖๒๓-๔๔๘๑
๔. นางกนิษฐา จูติตรี	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๘๕๕๔-๔๔๓๙
๕. นายประสิทธิ์ บันดร	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๐๐๙๖-๔๑๒๒
๖. นายทุน ทานะ	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๙๒๓๘-๘๘๕๑

เขตเลือกตั้งที่ ๒ (หมู่ที่ ๔, ๕ และ ๖) ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. นายไพโรจน์ สมประสงค์	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๔๔๐๙-๒๑๙๑
๒. นายวิชัย นาลาด	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๒๕๘๗-๖๕๙๕
๓. นายมนัสวิน โตจีน	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๑๗๘๒-๔๒๓๖
๔. นายประเสริฐ ไม้งาม	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๘-๑๑๖๑-๗๗๙๑
๕. นายศราวุฒิ โสมนัส	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๖๖๔๕-๖๒๗๙
๖. นายสมพบ จันทะบง	สมาชิกสภาเทศบาล	๐๙-๒๔๒๘-๕๕๘๘

ข. ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ในปัจจุบันมี ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์ ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี ดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และ นายกเทศมนตรี ได้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขาธิการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑. ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์	นายกเทศมนตรี	๐๙-๙๖๒๙-๙๑๙๑
๒. นายไชยเชษฐ์ สมประสงค์	รองนายกเทศมนตรีคนที่ ๑	๐๖-๓๘๗๙-๖๖๖๕
๓. นางสาวณิชากุล โตจีน	รองนายกเทศมนตรีคนที่ ๒	๐๖-๕๕๙๔-๙๖๙๒
๔. ร้อยตำรวจโทวิศาล จิงตระกูล	เลขาธิการนายกเทศมนตรี	๐๘-๑๙๔๐-๓๐๑๑
๕. นางสมใจ เขมอนันต์ชัย	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	๐๘-๔๐๐๑-๑๑๗๖

๔.๑.๓ ประชากร

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๓๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๘๕ คน เป็นหญิง ๒,๔๔๕ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๔๐๗ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๕๕๔.๒๑ คน/ตารางกิโลเมตร

ข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามสัญชาติ

สัญชาติ	ชาย	หญิง	รวม
สัญชาติไทย	๒,๓๓๗	๒,๔๐๒	๔,๗๓๙
สัญชาติจีน	๐	๐	๐
สัญชาติอื่นที่ไม่ใช่ไทย	๔๘	๔๓	๙๑
สัญชาติอื่นที่ไม่ใช่จีน	๔๘	๔๓	๙๑
รวมทุกสัญชาติ	๒,๓๘๕	๒,๔๔๕	๔,๘๓๐

ข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม
เด็กแรกเกิด - ๒ ขวบ	๖๕	๗๓	๑๓๘
๓ ขวบ	๒๒	๑๙	๔๑
๔ - ๖ ขวบ	๙๗	๘๖	๑๘๓
๗ - ๑๒ ปี	๑๕๔	๑๗๖	๓๓๐
๑๓ - ๑๕ ปี	๙๑	๘๙	๑๘๐
๑๖ - ๑๘ ปี	๙๘	๘๔	๑๘๒
๑๙ - ๒๒ ปี	๑๐๖	๑๐๗	๒๑๓
๒๓ - ๕๙ ปี	๑,๓๓๔	๑,๓๒๒	๒,๖๕๖
คนชรา (๖๐ ปีขึ้นไป)	๔๑๘	๔๘๙	๙๐๗
รวม	๒,๓๘๕	๒,๔๔๕	๔,๘๓๐

๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษาในเขตเทศบาล

๑. โรงเรียนระดับมัธยม จำนวน ๑ แห่ง
๒. โรงเรียนระดับประถม จำนวน ๑ แห่ง
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง
๔. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

(๒) ศาสนสถานในเขตเทศบาล

จำนวนวัด ๕ แห่งคือ

๑. วัดถ้ำเขาฉกรรจ์
๒. วัดเก่าเขาฉกรรจ์
๓. วัดคลองยาง
๔. วัดรัตนคีรี

๕. สำนักสงฆ์ถ้ำพลายชุมพล

จำนวนโบสถ์ (ศาสนาคริสต์) จำนวน ๑ แห่ง (วัดนักบุญเบติเนดิกต์)

(๓) สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลเขાณกรรจ์ จำนวน ๑ แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขાณกรรจ์ จำนวน ๑ แห่ง สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข

๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๓ แห่ง

๔.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเขાณกรรจ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

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 การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง พอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจเพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี 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 และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนาระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม 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 ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วน ราชการ ภาคเอกชนประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

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

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

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

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

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 ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ 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 ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดมิชอบอย่าง ลื่นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ กับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผน ไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนารุดหน้าไปข้างหน้า

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการ

เปลี่ยนแปลง จากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความร่วมมือในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติ ที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อ เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และ ประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลก ยุคใหม่ และ

๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการ ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญ กับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคน เก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึง ทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความ เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความ เข้มแข็ง ของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความ เข้มแข็ง ของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุน การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงาน เชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับ การพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งใน ระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและ สร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรม

ที่พึงประสงค์

- พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลัง

ด้านสุขภาพ

- พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึง

บริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

- กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพ

ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

- เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง

การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
- การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

- การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

และเป็นธรรม

- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
- แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้าน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและ

ยั่งยืน

- การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลัก

ของชาติ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตติมิชอบ
- ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง
- การสนับสนุนการพัฒนากระบวนขนส่ง
- การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- การพัฒนาด้านพลังงาน
- การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- การพัฒนาระบบน้ำประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

- เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
- พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ 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 และภูมิภาคอาเซียน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

- พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

- ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ

- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

- สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศไทยในอนุภูมิภาค 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

ประเทศ

- ๓. การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๔. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- ๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
- ๖. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- ๗. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- ๘. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
- ๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
- ๑๐. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๑๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการ

ยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง

- ๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- ๔. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
- ๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- ๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- ๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
- ๘. การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการ

ประจำ

- ๙. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- ๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- ๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย

๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

(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 และการค้าชายแดน เชื่อมโยง ECC และประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าการเกษตร (ผลไม้ ทุเรียน และประมง สมุนไพรไทย) คุณภาพปลอดภัยอย่างครบวงจร
๔. ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนา และป้องกัน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม 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 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 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 อนุรักษ์
วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการตระหนักรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนมี
คุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ชุมชนและ
ทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างความมั่นคงปลอดภัย และอำนวยความสะดวก
ธรรมให้ประชาชน

๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคนดี ส่งเสริมประเพณีและศาสนา การศึกษาก้าวไกล”

พันธกิจ (Mission)

(๑) จัดบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างพอเพียงและทั่วถึง โดย
ควบคุมให้สอดคล้องกับระบบผังเมืองรวม และมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน

(๒) พัฒนาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสภาพภูมิทัศน์สวยงาม มีความ
สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

(๓) เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีขีดความสามารถใน
การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายการประสานงานทั้ง
ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่ง
ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถปรับตัวต่อสภาพการที่เปลี่ยนแปลง
ไปและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

(๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ รายได้ มีความมั่นคงทางสังคม มีความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด 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 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

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

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

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

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน
- พัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด
- จัดลำดับปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จะต้องพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นระบบ

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ 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) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย
- ๔) ขาดแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มของประชาชน
- ๒) ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา

- ๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - ๑) ปัญหาน้ำเสียจากตลาดสด และชุมชน
 - ๒) คลองตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุม
 - ๓) ประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

- 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) รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า และ โรคติดต่ออื่น ๆ
 - ๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
 - ๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
 - ๔) ส่งเสริมประชาชน เด็ก และเยาวชนให้มีการศึกษา ตลอดทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาแก่

เด็กยากจน

- ๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเภทต่างๆ
- ๖) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา และกลุ่มอื่น ๆ

- ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปลุกจิตสำนึกการรักท้องถิ่นร่วมกัน พัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

๕. การกิจ 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ มาตรา ๑๖(๔))

๕.๑.๓ การสาธารณูปการ (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 (๗))

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 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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 นอกจากนี้ยังอธิบายได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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 ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการดำเนินการตามภารกิจ ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ทั้ง ๗ ด้าน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S ๑. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ๓. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีส่วนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกาย บริการประชาชน ๔. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ๕. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร, การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น ๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีการลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น
---	---

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

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S ๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าสู่เทศบาลมากขึ้น ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง	จุดอ่อน W ๑. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, แผงขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น ๒. สินค้าการเกษตรและสินค้า otop ขาดการส่งเสริม ๓. ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีตลาดรองรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร ๔. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมีงบประมาณจำกัด ๕. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้น้อยตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน ๖. เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย
โอกาส O ๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยว ๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น ๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ๕. โอกาสในการพัฒนาสินค้าสู่อินโดจีน ๖. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๗. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสในการดูแลสุขภาพ จะสนับสนุนการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรวมทั้งแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนไทย	ข้อจำกัด T ๑. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ำมันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณลงได้ ๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้า ที่ส่งผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในเขตเทศบาล

๕) การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน ๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่, การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าลงสู่แม่น้ำ เป็นต้น ๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน ๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติ สุขภาพ และการท่องเที่ยว
โอกาส O ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับจังหวัด ๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย	ข้อจำกัด T ๑. หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนาขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล ๒. การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากหน่วยงานภายนอก ๓. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล ๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๓. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง ๔. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม เป็นเอกลักษณ์ ๕. สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม	จุดอ่อน W ๑. ค่านิยมวัตถุนิยมสาร กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของไทย ๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ ๓. งบประมาณของเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ๔. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพียงพอ ๕. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ
โอกาส O ๑. มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ๒. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	ข้อจำกัด T ๑. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึงประชาชน ๒. การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง S ๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น ๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น ๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป ๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำท้องถิ่น ๔. การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาลลงสู่พื้นที่ที่ยังไม่ชัดเจน และกระจายไม่ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่ชุมชน
--	--

๖. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๗. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ๘. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	
โอกาส O ๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ ๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น ๕. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ ๖. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง ๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อย และใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้ ๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ บางภารกิจ ยังไม่มีความชัดเจน ๔. การให้ความอิสระในการบริหารงานของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดทำทางระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- ๓) การสาธารณูปการให้ครอบคลุมท้องถิ่น
- 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 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 การกิจรอง

๖.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจกระทำได้นอกจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

การปรับปรุงและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล อาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขานกกระจ่างเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายใน ส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

-งานการเจ้าหน้าที่

- งานนิติการ

ฝ่ายปกครอง

-งานทะเบียนราษฎร

- งานบัตรประจำตัวประชาชน

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ

ฝ่ายธุรการ

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานกิจการสภาเทศบาล

- งานงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลังงานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียน คู่มือเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลังประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงาน ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรค ไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งาน วิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการ สาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งาน กายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความ สะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงาน ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพ น้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมวันเด็ก และ การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามโครงสร้างได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๔ อัตราพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบางภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่บางงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและมีบางงานที่มีตำแหน่งว่างเกินความจำเป็น ดังนั้นจึงต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นและขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

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	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๔ ฝ่ายธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภาเทศบาล - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๔ ฝ่ายธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภาเทศบาล - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา/ - งานสถาปัตยกรรม - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา/ - งานสถาปัตยกรรม - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๔๒

เทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ขก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑				
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓				
พนักงานดับเพลิง	๙	๙	๙	๙				
คนงานทำความสะอาด	๑	๑	๑	๑				
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒				
กองคลัง (๐๒)								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวส.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑				ว่าง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	๓	๓	๓	๓				
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕				
กองช่าง (๐๓)								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒				ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปวส.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓				
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)								
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริหารงานฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริการฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
คนงานกวาดถนน	๗	๗	๗	๗				
คนสวน	๔	๔	๔	๔				
คนงานประจํารถขยะ	๘	๘	๘	๘				
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘				
กองการศึกษา (๐๕)								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
หน.ฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
นักสันนทาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑				
จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	๓	๑	๑	๑	-๒			ว่าง* ๑ (ยุบเลิก รอกการจัดสรรฯ ๒ อัตรา)
พนักงานตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนทั่วไป	๔	๔	๔	๔				
รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งหมด	๑๐๖	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	+๑ / -๒			

หมายเหตุ ว่าง* ขอใช้บัญชี กสธ.

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑	๑				นายสาธิต ผลดี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				น.ส. นงเยาว์ คำขจร
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นายเกรียงชัย ภัทรพลชัย
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นายเอกลักษณ์ โสมนัส
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				น.ส.ปาริชาติ ชื้อสตัยสิทธิกร
คนงานทำความสะอาด	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางฉวี นามพันธ์
งานกิจการสภาเทศบาล									
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
พนักงานเทศบาล									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑				นางกาญจนา อัสเวก
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าที่ร้อยตรีหญิงภาวิณี คาทาศรี
งานสวัสดิการสังคม									
พนักงานเทศบาล									
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑				นายเชษฐเดชรัช พงษ์สุวรรณ
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นางสาวกมลพรรณ จูมานัส
รวม		๓๒	๓๒	๓๒	๓๒				
๒. กองคลัง									
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑				นางเพลินตา บุญเล็ก
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หน.ฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานการเงินและบัญชี									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑				นางสาวจริยา จักรศรี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นางสาวจุฑามาศ พรมตา

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานพัสดุและทรัพย์สิน									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาววรรณิศา จูสิงห์
๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
หน.ฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาวกานต์มณี พรเพชร
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน									
พนักงานจ้างทั่วไป									
ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑				นางสาวลักขณา เรืองสิน
รวม		๑๕	๑๕	๑๕	๑๕				
๓. กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑				นายชัชชัย อิศเวก
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานวิศวกรรมโยธา									
งานสถาปัตยกรรม									
พนักงานเทศบาล									
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นางสาวศรินยา นาลาด

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑				นางสาวนันท์นภัส แพงหา
๓.๒ ฝ่ายการโยธา									
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานสาธารณูปโภค									
งานผังเมือง									
พนักงานเทศบาล									
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				นางสาวนงค์ลักษณ์ ศรีแก้ว
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
หน.ฝ่ายบริหารงานฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				นายวีรพงษ์ วันดีราช
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑				นางสาวสุพัตรา นามวิจิตร
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาวจินดารัตน์ บัวธนะ
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข									
หน.ฝ่ายบริการฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานป้องกันและควบคุมโรค									
งานรักษาความสะอาด									
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๗	๗	๗	๗				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
คนสวน	ทั่วไป	๔	๔	๔	๔				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นายประทีป สีดามาทา
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑				นายชโลม อดทน
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๘	๘	๘	๘				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม		๒๘	๒๘	๒๘	๒๘				
๕ กองการศึกษา									
ผอ.กองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑				นายเอกลักษณ์ นามบุตร
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานการศึกษาปฐมวัย									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑				นายคมสัน ปกป้อง
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานครูเทศบาล									
ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓	๑	๑	๑	-๒			ว่าง* ๑ (ยุบเลิก ๒ อัตรา ตำแหน่งรองการจัดสรร)
พนักงานตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓				รายชื่อตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นางสาวจิตรีรัตน์ บุญมัน
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑				นางสาวจรรยา รุ่งพวงทอง
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม									
ฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ									
พนักงานเทศบาล									
นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง*

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑				นายสัมฤทธิ์ ละอออ่อน
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒	๒	๒				รายชื่อบุคคลบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม		๑๘	๑๗	๑๗	๑๗				
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑				นางสาวทิพย์พร ภูภาบขาว
รวม		๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งหมด		๑๐๖	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	+๑ / -๒			

หมายเหตุ ว่าง* ขอใช้บัญชี กสธ.

งบเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประเภทงาน	ระดับ/ ประเท/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)												
งานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๔,๗๖๐	๘๗๖,๖๘๐
การงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๖๘๐
๐๑)																	
ักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๑,๘๐๐
บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๓,๖๘๐
ำหน้าที่																	
	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๐๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
การ																	
	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐
การงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๒๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๗,๙๒๐	๔๗๑,๑๒๐	๔๘๔,๐๐๐
นราษฎร																	
ตัวประชาชน																	
ะบัตร	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๐๐๐
รเทศาธารณภัย																	
การงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๐๐๐
รเทศาธารณภัย																	
วมสงบ																	
ารธานภัย	ชก.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๙,๐๐๐

ประเภทงาน	ระดับ/ ประเทศ/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑)	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๘๙,๖๐๐
๒)	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๘๗,๖๐๐
	ทั่วไป	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐
๓) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๒,๖๐๐
งานทั่วไป																	
	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๑,๖๐๐
	ปง./ขง	๑		๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๑,๖๐๐
๔) (ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑๙๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๓,๖๐๐
๕) (ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๑,๖๐๐
๖) (ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๐๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
การสภา																	
นโยบายและแผน																	
แผน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๑,๖๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
การสังคม																	
	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๖,๐๐๐

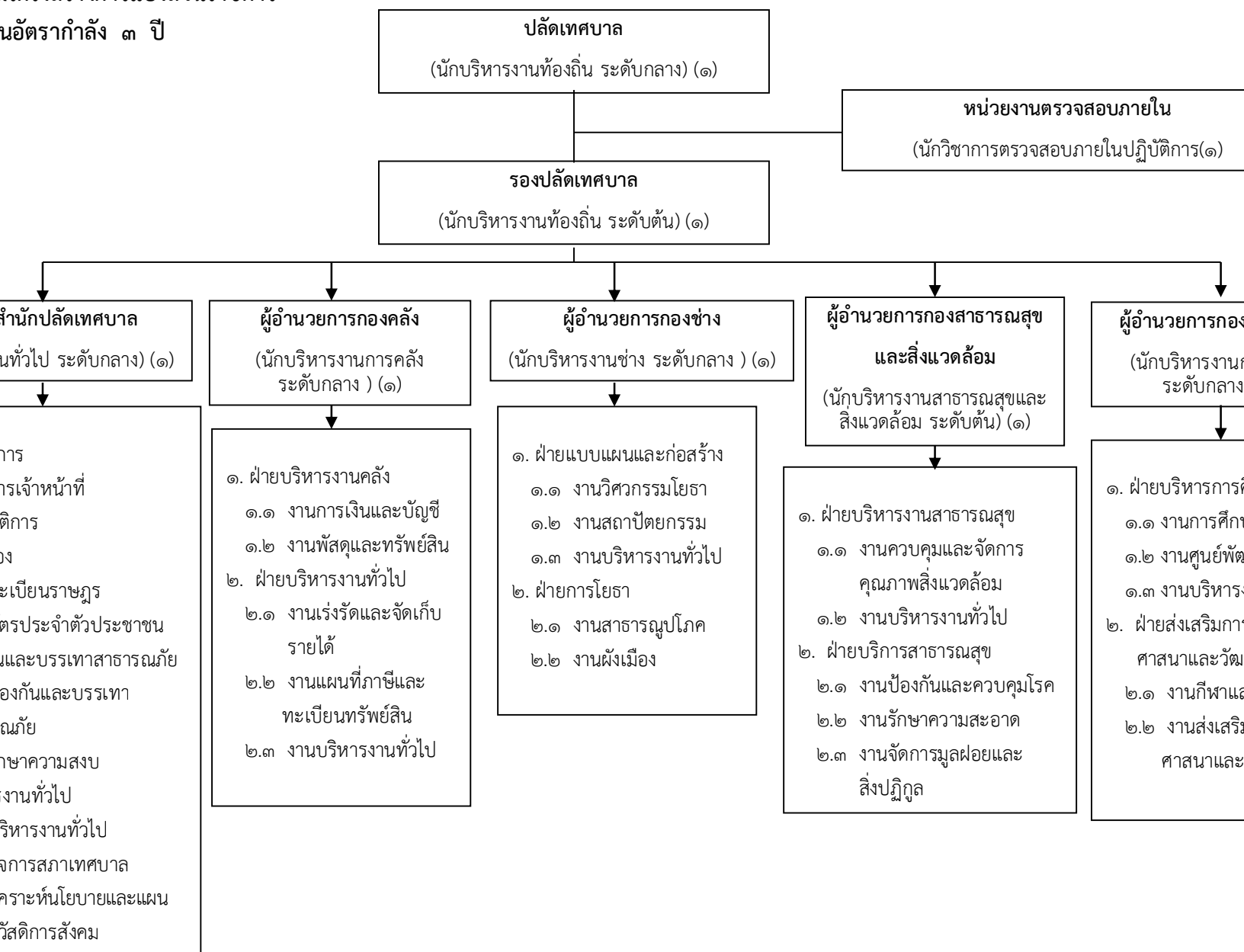
ประเภทงาน	ระดับ/ ประเทศ/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า											
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๒๖๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๒๘๐	๒๘๙,๔๔๐	๓๐๐,๖๐๐
งานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	๗๖๒,๘๐๐
นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๔๔๐
และบัญชี																	
	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐
และบัญชี (ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๔๐๐
ทรัพยากรสิน																	
	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๖,๐๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ป																	
(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๔๔๐
นจัดเก็บรายได้																	
	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๖,๐๐๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
นทรัพยากรสิน																	
	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐

ประเภทงาน	ระดับ/ ประเทศ/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
งานทั่วไป																	
	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๖๐๐
งานช่าง)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๓,๙๖๐
ก่อสร้าง																	
บริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๐๖๐
กรรมโยธา																	
กรรมโยธา																	
	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐
งานทั่วไป																	
	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐
งานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๐๖๐
อุปโภค																	
มีือง																	
	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐
	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๖๐๐
	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐
องแวดล้อม (๐๖)																	
บริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๖๐๐
ารณสุข																	
บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๑,๖๐๐

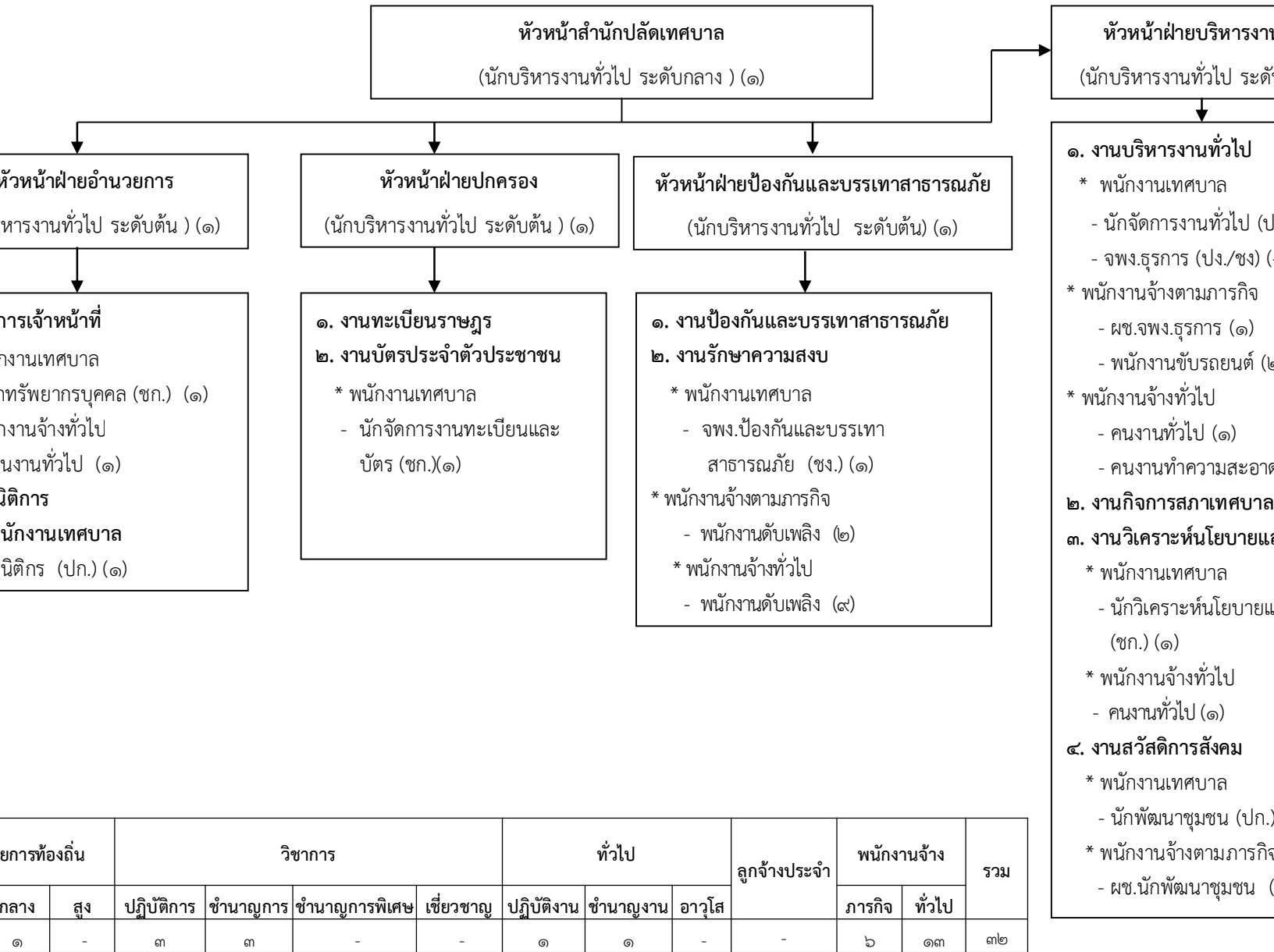
ประเภทงาน	ระดับ/ ประเทศ/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
คุณภาพสิ่งแวดล้อม																	
	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๖๒๐	๓๒๑,๖๒๐
งานทั่วไป																	
	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๒๐	๑๙๖,๖๔๐
	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
สุขภาพ																	
(การงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๘๔๐
ควบคุมโรค																	
ตามเสอาด																	
	ทั่วไป	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐
	ทั่วไป	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
ยและสิ่งปฏิกูล																	
(ะ)	ทั่วไป	๒	๒	๒๒๕,๖๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๐๐๐
	ทั่วไป	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐
(การงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	๗๕๒,๖๔๐
ก																	
(กบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๘๔๐
าปฐมวัย																	
	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๖,๖๐๐

งาน	ระดับ/ ประเทศ/ กลุ่ม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
บแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๓,๔๗๑,๑๓๘	๓,๕๖๒,๒๔๕	๓,๖
ตั้ง															๒๖,๖๑๒,๐๕๘	๒๗,๓๑๐,๕๔๕	๒๘,
จำปี															๘๓,๐๐๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐,๐๐๐	๘๗,๐
บประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๐๖	๓๒.๑๓	๓

โครงสร้างเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (-ว่าง-)

งานการเงินและบัญชี

* พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการคลัง (ปก.) (๑)

* พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

* พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (-ว่าง-)

- จพง.พัสดุ (ปง./ชง.) (-ว่าง-)

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

* พนักงานเทศบาล

- จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

* พนักงานจ้างทั่วไป

- ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (ว่าง)

- จนท.สำรวจข้อมูล (๓)

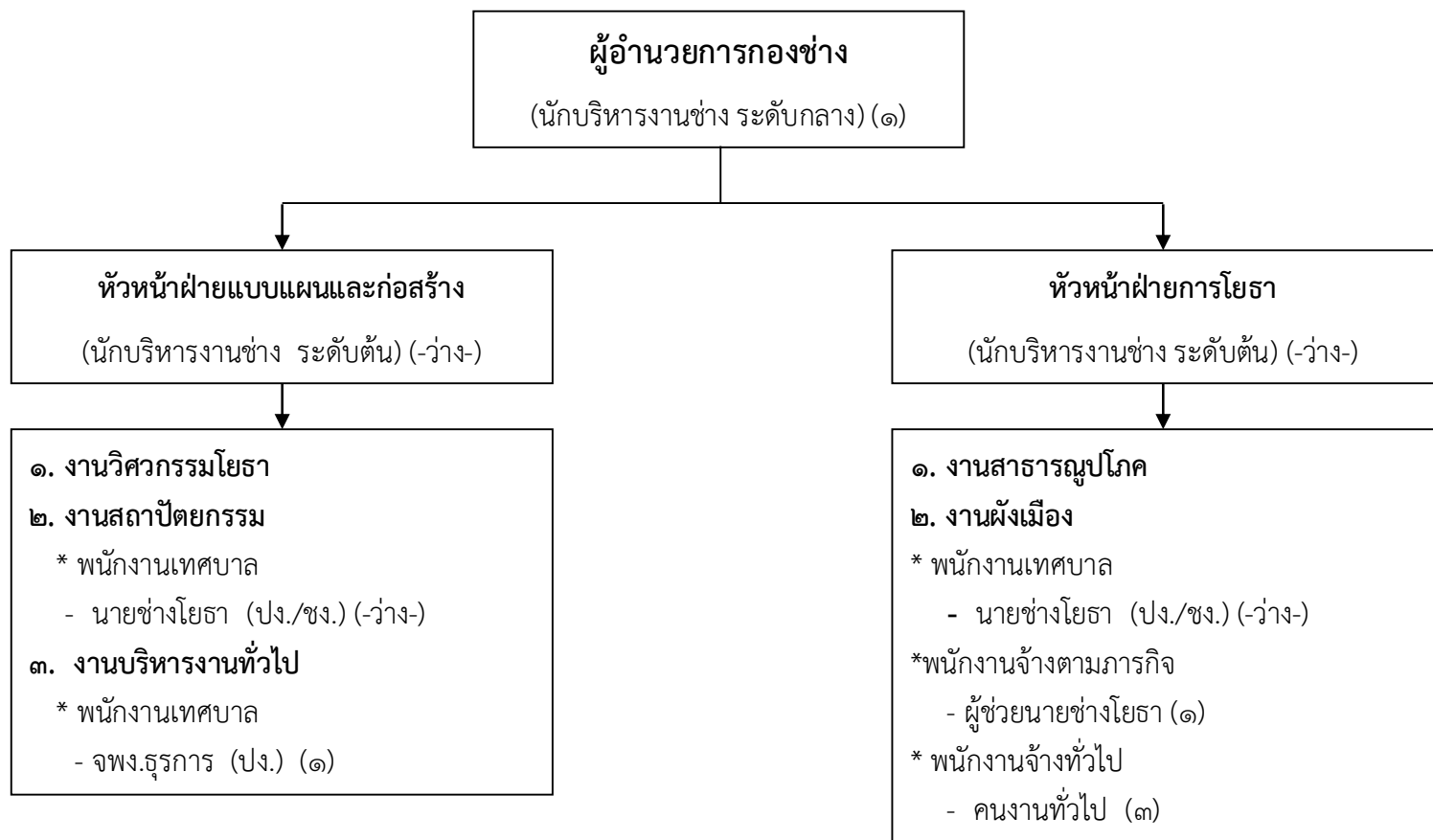
๓. งานบริหารงานทั่วไป

* พนักงานเทศบาล

- จพง.ธุรการ (ปง.) (๑)

การท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ว่าง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๑	๖	๑๕

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน		๒	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	๓	๑๐

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

* พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (-ว่าง-)

- จพง.สุขาภิบาล (ปง./ชง.) (-ว่าง-)

งานบริหารงานทั่วไป

* พนักงานเทศบาล

- จพง.ธุรการ (ปง.) (๑)

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

๑. งานป้องกันและควบคุมโรค

๒. งานรักษาความสะอาด

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานกวาดถนน (๗)

- คนสวน (๔)

๓.งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

* พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจํารถขยะ (๘)

การท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๒๐	๒๘

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)(๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

บริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-ว่าง-)

การศึกษาปฐมวัย

งานเทศบาล

วิชาการศึกษา (ปก.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) (๑)

งานครูเทศบาล

(๑) (ว่าง)

ผู้ช่วย (๑) (-ว่าง-)

งานจ้างตามภารกิจ

และเด็ก (๓)

งานจ้างทั่วไป

งานทั่วไป (๑)

บริหารงานทั่วไป

งานเทศบาล

ท.ธุรการ (ปง.) (๑)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (-ว่าง-)

๑. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

* พนักงานเทศบาล

- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (-ว่าง-)

- จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (-ว่าง-)

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

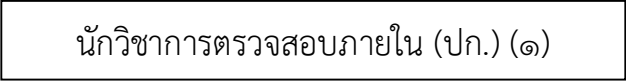
๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

* พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๒)

ประเภท ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ.ศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก	ครู		
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	ครูผู้ช่วย	
จำนวน		๒	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)

[illegible]

แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
ย. เฮงประเสริฐ	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)
ยา ผลาหาญ	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)
ก. ปลัดเทศบาล (๑๑)										
คร. ชำนาญปิ่น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๒-๒-๐๑๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)
ย. อำนวยกาย										
ตุ. ธารีย์ รัตนวิเศษประชา	บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)
งานการเจ้าหน้าที่										
น. เทศบาล										
อน. งามภูม. แม่กำเหนิด	รป.ม. (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๐	
ย. งามทั่วไป										
อน. สุรา สิบสุนทร	ปกศ.สูง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานนิติกร										
น. เทศบาล										
ร. พะยอมศรี	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	๐	
ย. ปกครอง										
ก. สมโชค พรหมพิลา	รป. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
งานทะเบียนราษฎร										
งานบัตรประจำตัวประชาชน										
นเทศบาล										
ธนัญญา ดีดวงพันธ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๐	
งานป้องกันและรักษาความสงบ										
ติ คำด้วง	รป.ม. (วิชาการบริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
งานรักษาความสงบ										
นเทศบาล										
ศักดิ์ พันธุ์พรหม	ปวส.(เครื่องกล)	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ x ๑๒)	๐	
งานจ้างตามภารกิจ										
ไยร ข้าวหอม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๗๒,๙๒๐ (๑๔,๔๑๐ x ๑๒)	๐	
ทธิ สระแก้ว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐ x ๑๒)	๐	
งานจ้างทั่วไป										
ชัย บันตร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
พนธ์ ชื่นชม	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
นันท์ จันทรแดง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
เกิด เกียบกลาง	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
ด.ช. สืบสุนทร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ธีรธำ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ณอมศิลป์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ชื่นชม	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ศรีนอก	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานบริหารงานทั่วไป										
ด.ช. โคตรสงคราม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	
งานบริหารงานทั่วไป										
เทศบาล										
ด.ช. ว่าง	-	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
ด.ช. ผลิตดี	ศศ.บ. ศิลปศาสตร์(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	๐	
งานจ้างตามภารกิจ										
ด.ช. ณงเยาว์ คำขจร	ปวช.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๙๕,๑๒๐ (๑๖,๒๖๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ยงชัย ภัทรพลชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๐๘๐ X ๑๒)	๐	
ด.ช. ลักษณะน์ โสมนัส	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ปริญญาตรี สาขาวิชาเอก สื่อสารมวลชน	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ป.๔	-	คณงานทำความสะอาด	ทั่วไป	-	คณงานทำความสะอาด	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานกิจการสภาเทศบาล										
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ศ.บ. (เศรษฐศาสตรการการเงิน)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	๐	
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานสวัสดิการสังคม										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ศศ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	๐	
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	ร.บ.บ.(การบริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๒๖๗,๔๘๐ (๒๒,๒๙๐ X ๑๒)	๐	
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)
นางสาว นงนิจ นามพันธุ										
นางสาว นงนิจ นามพันธุ	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
งานการเงินและบัญชี										
นเทศบาล										
จรรยา จักรศรี	บธ.บ (สาขาวิชาการบัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	๐	
งานจ้างตามภารกิจ										
จุฑามาศ พรหมดา	ปวส.บริหารธุรกิจ (สาขาวิชาการบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐ x ๑๒)	๐	
งานพัสดุและทรัพย์สิน										
นเทศบาล										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
งานจ้างทั่วไป										
วรรณิศา จูสิงห์	ปริญญาตรี (สาขาการจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
นายบริหารงานทั่วไป										
(ว่าง)	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้										
นเทศบาล										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
งานจ้างทั่วไป										
กานต์มณี พรเพชร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน										
นางจันทิมา										
นางสาววราภรณ์	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	ทั่วไป	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
นางสาวสิริมา หิรัญคำ	ปวช. (พาณิชยกรรม)	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
นางสาวกัญญา กองนอก	ศป.บ.(ภาษาไทย)	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
นางเจนจิรา บัวธนะ	ม.๖	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	-	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานบริหารงานทั่วไป										
นางนันทพร										
นางสาวนันทพร	รป.บ. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๒-๐๔-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๔-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ X ๑๒)	๐	
นางสาวนันทพร										
นางสาวอติพร	สอ.บ. (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม)	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)
นายแบบแผนและก่อสร้าง										
นางสาววราภรณ์	-	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)	
งานวิศวกรรมโยธา										
งานสถาปัตยกรรม										
นางสาวนันทพร										
นางสาววราภรณ์	-	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตัว	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
งานบริหารงานทั่วไป										
นเทศบาล										
นันท์นภัส แพงหา	ปวส.บริหารธุรกิจ (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	๐	
นายการโยธา										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	
งานสาธารณูปโภค										
งานผังเมือง										
นเทศบาล										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
งานจ้างตามภารกิจ										
าวศรินยา นาลาด	วศ.บ (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	
งานจ้างทั่วไป										
เมรรงค์ ผิวทอง	ปวช.(ช่างกลโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
เดช เนรมิตร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
นต์ คำนิงบุญ	ปวช.(อุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
นงค์ลักษณ์ ศรีแก้ว	วท.บ. (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
นายบริหารงานสาธารณสุข										
พงษ์ วันติราช	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	
นควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม										
นเทศบาล										
(ว่าง)	-	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
(ว่าง)	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
งานบริหารงานทั่วไป										
นเทศบาล										
สุพัตรา นามวิจิตร	บธ.บ (สาขา บริหารทั่วไป)	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	๐	
นจ้างทั่วไป										
จินดารัตน์ บัวธนะ	ปวส.บริหารธุรกิจ (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
นยบริการสาธารณสุข										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	
งานป้องกันและควบคุมโรค										
งานรักษาความสะอาด										
นจ้างทั่วไป										
จิตย์ กฤษวี	ม.๖	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
สระบุรี	ม.๖	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
อร อุดทน	ป.๔	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ร แปลนอก	ป.๖	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
อุบล หัวดอน	ม.๓	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
รณ สุระพันธ์	ม.๓	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
จินตนา โคตะมิน	ม.๖	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	-	คนงานกวาดถนน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ยชล ลาदनอก	ป.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
บัติ เสาะไธสง	ป.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ลาदनอก	ม.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
รติวุฒิ รักบุญ	ป.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล										
งานจ้างตามภารกิจ										
ะทีป สีดามาทา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	๐	
ม อุดทน	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	๐	
งานจ้างทั่วไป										
ปอง เจริญคง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
สตี๊ แสมมนตรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ญ วนทะไชย	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
คร ทวีผล	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ย ประภา	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
งกล้า ปุราถาเน	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
คิต ปุราถาเน	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ภาส โชคโคกกรวด	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
การศึกษา										
ลักษณ์ นามบุตร	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)
ยบริหารการศึกษา										
(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)	
งานการศึกษาปฐมวัย										
นเทศบาล										
สัน ปกป้อง	ศศ.บ. (สาขาวิชาศิลปศาสตร์)	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)		
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ		
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๒			

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ		
นางสาวจันทิมา นามศิริ										
นายอินทร์กลับ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๙๐ x ๑๒)	๐	
นายวรรณ กันธิยาภา	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐ x ๑๒)	๐	
นายภรณ์ เสือดี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐ x ๑๒)	๐	
นางสาวจันทิมา นามศิริ										
นายรัตน บุษมันธ์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	
งานบริหารงานทั่วไป										
นายเทศบาล										
นายวิชา รุ่งพวงทอง	ปวส.บริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี)	๖๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	๐	
กองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
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)	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ										
นายเทศบาล										
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ขก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
ว่าง	-	๖๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๖๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	
นางสาวจันทิมา นามศิริ										
นายสุทธิ ละอออ่อน	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
นจ้างทั่วไป										
ดดา สังคหะเทศ	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ลักษณ์ สุขประเสริฐ	วท.บ. (ชีววิทยาประยุกต์)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	
ยตรวจสอบภายใน										
มพร ภูกาบขาว	บธ.บ. (การจัดการ)	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มีแนวทางการบริหารงานบุคคล การพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล โดยให้ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและระเบียบ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย สำนักงาน ก.ท.หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 กำหนดหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๘. พัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

๙. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เลือกวิธีการใดการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนรับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะ ทักษะคติของผู้เข้ารับการ พัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษา หรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

ข้าราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ (สำนักปลัดเทศบาล/งานกาชาดหน้าที).....

ที่.. สก.๖๑๓๐๑/-..... ลงวันที่ ๐๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง... ขออนุมัติออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และแล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงเห็นควรอนุมัติให้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมกันนี้ได้ร่างคำสั่งแนบมาพร้อมด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติและลงนามในร่างคำสั่งที่แนบ

(นางสาวอนงนาฏ แผ่กำเหนิด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ☒ทราบ ☐อนุญาต
☐อนุมัติ ☐ดำเนินการ
☐เห็นชอบตามเสนอ
☐ลงนัด
☐แจ้ง.....

ว่าที่ร้อยตรี

(โจทย์ แดงจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์



คำสั่งเทศบาลตำบลเขาดิน

ที่ ๑๐๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเขาดิน ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์ นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายอุทัย เสงประเสริฐ ปลัดเทศบาลตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางเพลินตา บุญเล็ก ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายชัยชัย อัครเวก ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางบังคลักษ์ ศรีแก้ว ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายเอกลักษณ์ นามบุตร ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. นายสาคร ชำนาญปิ่น หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. น.ส.ฐิตารีย์ รัตนวิเศษประชา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. น.ส.อนงนาฏ แผ่กำเหนิด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ร้อยตรี

(โจทย์ แดงจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาดิน



ที่ สก ๖๑๓๐๑/-

ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง.....ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้ เทศบาลตำบลเขาดกรรจ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ตลอดจนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันพุธที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเขาดกรรจ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาดังกล่าวข้างต้น

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี

(โจทย์ แดงจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์

Handwritten notes on a lined page:

Handwritten text (top):

Handwritten text (middle):

Handwritten text (bottom):

Handwritten text (right margin):

Handwritten text (bottom right):

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		หมายเหตุ
๑	ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ	
๒	นายอุทัย เสงประเสริฐ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นายชัยชัย อัสเวก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นางสาวนงคัลักษณ์ ศรีแก้ว	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ	
๕	นายเอกลักษณ์ นามบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๖	นายสาคร ชำนาญปิ่น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางสาวจิตติารีย์ รัตนวิเศษประชา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางสาวอนงนาฏ แผ่กำเหนิด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

นางเพลินดา บุญเล็ก ผู้อำนวยการกองคลัง

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๓๐ น.

- เมื่อถึงเวลาเลขานุการได้เชิญคณะกรรมการเข้าห้องประชุม ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์ นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อนำเสนอ ก.ท.จ. สระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน

- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

ประธาน

-ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. ว่าที่ร้อยตรีโจทย์ แดงจันทร์ นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์	ประธานกรรมการ
๒. นายอุทัย เสงประเสริฐปลัดเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	กรรมการ
๓. นางเพลินดา บุญลึก ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายซัชชัย อัครเวก กรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนงศ์ลักษณ์ ศรีแก้ว ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. นายเอกลักษณ์ นามบุตร ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายสาคร ชำนาญปิ่น หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวฐิตารีย์ รัตนวิเศษประชา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาวอนงนาฏ แผ่กำเหนิด นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้คณะกรรมการได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ - ตามหนังสือ ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้นและให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้าเชิญเลขานุการ รายงาน

เลขานุการ - ตามหนังสือที่ท่านประธานอ้างถึง ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏตามคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการข้างต้น มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีแต่ละส่วน

ราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนด

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจตามข้อ ๑ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๔๐๐ นาที ต่อปี เปรียบเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๑๔๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แบ่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๕๕ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๓

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อ.บ.ต.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๓) ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวม เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

ตามหนังสือ ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถสรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ประธานกรรมการ - ตามที่เลขาธิการได้ชี้แจงตามหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

ปลัด ทต.เขาฉกรรจ์ - ในส่วนของทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ นั้น ผมเสนอว่าควรกำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร

และสภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ คือ “บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคนดี ส่งเสริมประเพณีและศาสนา การศึกษาก้าวไกล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง/กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์การในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ
ชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่
ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหาร
จัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล /
ตรวจสอบได้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประธานกรรมการ - ไม่ทราบว่าคุณะกรรมการมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ สำหรับบทวิเคราะห์
อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตามที่ท่านปลัดได้เสนอมา

ที่ประชุม - เห็นชอบวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

ประธานกรรมการ - ในการทำแผนอัตรากำลังตามที่เลขาได้แจ้งรายละเอียดตามหนังสือชักชวนการ
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทาง
ในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การ
ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงให้ที่ประชุม
ร่วมกันวิเคราะห์ได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ด้วยครับ

ที่ประชุม - ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางใน
การเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง
จุดอ่อนโอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ทั้ง ๗ ด้าน ของ
เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S ๑. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ๓. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีสวนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกาย บริการประชาชน ๔. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ๕. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร, การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น ๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมียอยู่ การลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น
--	---

โอกาส O ๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของ ประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ๓. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด มูลนิธิ ศาลเจ้า ในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้ เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ เยาวชนและประชาชน ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน ๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความ พิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง	ข้อจำกัด T ๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้ น้อยค่อนข้างลำบาก ๒. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผล กระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทวีวี วิทยุ จากสื่อทั้งใน และต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการ บริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของ เยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน ๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ
---	---

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S ๑. มีการแต่งตั้ง อปพร.ในเขต ทต.เขาฉกรรจ์ ๒. มีหน่วยงานทางราชการ อาทิ ตำรวจ ทหาร คอย ประสานงานร่วมมือในการดูแลรักษาความสงบได้อย่าง ทั่วถึงยิ่งขึ้น ๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมออกปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และให้บริการประชาชนในด้าน บริการสาธารณะ	จุดอ่อน W ๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของ แรงงาน ต่างด้าว ๒. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓. ปัญหาหลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง ๔. ยังขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และ ยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ
---	---

โอกาส O ๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติด ติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้อง กับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ประสานงานกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจโดยเน้นพื้นที่ เสี่ยงต่อปัญหาเสพติด การป้องกันและปราบปราม ขโมย และพวกมิจฉาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของราษฎร	ข้อจำกัด T ๑. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดปัญหาการแย่งงาน แย่งอาชีพ ตลอดจนความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด ๒. ปัญหาเสพติดที่ไม่สามารถดำเนินการให้หมด ไป ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
---	--

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S ๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ เข้าสู่เทศบาลมากขึ้น ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่าย พืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อม ต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง	จุดอ่อน W ๑. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, แผงขาย สินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น ๒. สินค้าการเกษตรและสินค้า otop ขาดการส่งเสริม ๓. ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีตลาด รongรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร ๔. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้ งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมีงบประมาณจำกัด ๕. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษา แล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้น้อย ตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน ๖. เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้ สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย
--	--

โอกาส O ๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยว ๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น ๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ๕. โอกาสในการพัฒนาสินค้าสู่อินโดจีน ๖. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๗. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสในการดูแลสุขภาพ สุขภาพ จะสนับสนุนการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรวมทั้งแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนไทย	ข้อจำกัด T ๑. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ำมันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณลงได้ ๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้า ที่ส่งผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในเขตเทศบาล
---	---

๕. การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน ๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่, การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าลงสู่แม่น้ำ เป็นต้น ๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน ๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติ สุขภาพ และการท่องเที่ยว
---	--

โอกาส O ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับจังหวัด ๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย	ข้อจำกัด T ๑. หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนาขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล ๒. การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากหน่วยงานภายนอก ๓. ปัญหากฎธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ
---	--

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล ๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๓. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง ๔. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์ ๕. สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล ผั้งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม	จุดอ่อน W ๑. ค่านิยมวัตถุนิยม ทุนนิยม วัฒนธรรมอันดีงามของไทย ๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ ๓. งบประมาณของเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ๔. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงพอ ๕. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ
---	--

โอกาส O ๑. มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ๒. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	ข้อจำกัด T ๑. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึงประชาชน ๒. การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน
---	--

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง S ๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น ๒. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น ๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน ๖. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๗. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป ๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำท้องถิ่น ๔. การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาลลงสู่พื้นที่ยังไม่ชัดเจน และกระจายไม่ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่ชุมชน
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ ๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น ๕. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ ๖. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง ๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อย และใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้ ๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ บางภารกิจ ยังไม่มีความชัดเจน ๔. การให้ความอิสระในการบริหารงานของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

ประธานกรรมการ - ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ - เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล เชิญแต่ละส่วนราชการชี้แจงเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการครับ

หน.สำนักปลัดเทศบาล ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ

ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำประชาชน

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

ฝ่ายธุรการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภาเทศบาล
- งานงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม

ปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลังงานการจัดสรรเงินต่างๆงานทะเบียน คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี เดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลังประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริหารงานทั่วไป

ผอ.กองช่าง ๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมืองงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์

อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

ผอ.กองสาธารณสุขฯ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจ สอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายใน สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ผอ.กองการศึกษา ๕. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการ ศึกษา งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพ

และมาตรฐาน หลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมวันเด็ก และ การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้ โครงสร้างกองการศึกษาประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประธานกรรมการ - เลขานุการชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบถึงโครงสร้างและงานในส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว ต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรืองานในส่วนราชการหรือไม่

ที่ประชุม - เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างและงานในส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอมา

ประธานกรรมการ - ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขชี้แจงให้ คณะกรรมการทราบด้วยครับ

เลขานุการ -ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำหนังสือเพื่อสอบถามข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองหาด เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพพื้นที่และงบประมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสำรวจสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์	ข้อมูลของเทศบาลตำบล คลองหาด
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๔,๘๓๐ คน /๒,๔๐๗ ครัวเรือน	๑๐,๑๙๖ คน /๔,๑๖๓ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๕ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๘๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการเทศบาลตำบล เขาฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๕ ส่วน ราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้ ๑.ปลัดเทศบาล ๒.รองปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๔ คน ๔. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๕. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๐ คน ๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน ๗. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา	กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการเทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้ ๑.ปลัดเทศบาล ๒.รองปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๕ คน ๔. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๕. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน ๗. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำ สวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำสวน, ทำไร่,ค้าขาย ,รับจ้าง

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วตามเอกสารที่ได้แจ้งให้กรรมการทุกท่าน ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยการพิจารณาขอให้นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมครับ

- การคำนวณค่าใช้จ่ายงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขาค้อ ประจำปีงบประมาณ ร้อยละ ๓๒.๑๔ ส่วนงานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการ รวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้ว จึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียดที่แนบท้ายครับ

ประธานกรรมการ - ครับสำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วน ราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณา ดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ลำดับแรกขอเชิญสำนักปลัดเทศบาลชี้แจง รายละเอียด เชิญเลยครับ

หน.สำนักปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓๒ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๔. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา
๗. นิติกรปฏิบัติการปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๘. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ ๑ อัตรา
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา
๑๐. นักพัฒนาการชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ๑ อัตรา
๑๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.) ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๒ อัตรา
๔. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

๑. พนักงานดับเพลิง ๙ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป ๓ อัตรา
๓. คนงานทำความสะอาด ๑ อัตรา

- สำนักปลัดเทศบาล มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือกแล้วครับ ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ยังคงไว้ในแผน อัตราว่าง ๓ ปี ครับ

ปลัดเทศบาล

- กองคลัง

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่าง)
๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่าง)
๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๑. ลูกมือช่างแผนที่ภาษี ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. คนงานทั่วไป ๒ อัตรา
๓. เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล ๓ อัตรา

- กองคลัง มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าง ๕ อัตรา ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการสรรหา ด้วยการ รับโอนและขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้ ดังนั้น จึงต้องยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตราว่าง ๓ ปี ส่วนตำแหน่ง ลูกมือช่างแผนที่ภาษี เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ อัตรา อยากให้ปรับเป็นประเภท พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย และง่ายต่อการสรรหา ครับ

ผอ.กองช่าง

- กองช่าง

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นายช่างโยธา ปง./ชง. ๒ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

- กองช่าง มีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาด้วยการ รับโอน และขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้ จึงเห็นควรคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบ

ผอ.กองสาธารณสุขฯ - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑ อัตรา

๓. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)

๔. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ๑ อัตรา (ว่าง)

๕. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง/ขง. ๑ อัตรา (ว่าง)

๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๑. พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา

๑. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

๒. คนงานประจำรถขยะ ๘ อัตรา

๓. คนงานกวาดถนน ๗ อัตรา

๔. คนสวน ๔ อัตรา

- กองสาธารณสุขฯ มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง เทศบาลได้ดำเนินการสรรหาด้วยการ รับโอน และขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้ จึงเห็นควรคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ

กองการศึกษา - กองการศึกษา

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)

๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)

๔. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๑ อัตรา

๕. นักสันทนการ ปก./ขก. ๑ อัตรา (ว่าง)

๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
 ๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
 ๑. คนงานทั่วไป ๓ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๔ อัตรา
 ๑. ครู คศ.๒ ๑ อัตรา
 ๒. ครูผู้ช่วย ๓ อัตรา (ว่าง ๑ รอการจัดสรร ๒ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
 ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

* อัตราพนักงานครูเทศบาลทุกตำแหน่ง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น

- กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง ๔ อัตรา ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาด้วยการรับโอนและขอให้ กสอ. ดำเนินการสรรหาให้ จึงเห็นควรคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาล จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่งครูผู้ช่วยที่รอการจัดสรรจาก กสอ. จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากปริมาณเด็กลดลงจากเดิมที่เคยกำหนดไว้ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา

- หน่วยตรวจสอบภายใน ตอนนี้มีปริมาณงานและจำนวนคนที่เหมาะสมอยู่แล้ว จึงเห็น

ควรคงไว้ครับ

ประธานกรรมการ

- ขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งในส่วนราชการด้วยครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง ตามที่ทุกส่วนราชการได้เสนอมา

เลขานุการ

หลังจากเพิ่มอัตรากำลังตามมติที่ประชุม กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังสามปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
รวม	๒	รวม	๒	

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) - นิติกร (ปก.) ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) ๑.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑. สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) - นิติกร (ปก.) ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) ๑.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
รวม	๑๓	รวม	๑๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ ปวช.) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑ ๑ ๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ ปวช.) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑ ๑ ๒	
รวม	๔		๔	

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานดับเพลิง - คนงานทั่วไป - คนงานทำความสะอาด	๙ ๓ ๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานดับเพลิง - คนงานทั่วไป - คนงานทำความสะอาด	๙ ๓ ๑	
รวม	๑๓	รวม	๑๓	
<u>๒.กองคลัง</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการคลัง (ปก.) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	<u>๒.กองคลัง</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการคลัง (ปก.) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
รวม	๘	รวม	๘	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิปวส.) - ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (คุณวุฒิปวช.)	๑ ๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิปวส.)	๑	
รวม	๒	รวม	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล - คนงานทั่วไป	๓ ๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ลูกมือช่างแผนที่ภาษี - เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล - คนงานทั่วไป	๑ ๓ ๒	
รวม	๕	รวม	๖	

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและการก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและการก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
รวม	๖	รวม	๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ ปวส.)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ ปวส.)	๑	
รวม	๑	รวม	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป	๓	พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป	๓	
รวม	๓	รวม	๓	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมระดับต้น) - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) - จพง.สุขาภิบาล (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมระดับต้น) - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) - จพง.สุขาภิบาล (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
<u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u> - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	<u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u> - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	
รวม	๖	รวม	๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	
รวม	๒	รวม	๒	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ - คนงานกวาดถนน - คนสวน	๑ ๕ ๗ ๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ - คนงานกวาดถนน - คนสวน	๑ ๕ ๗ ๔	
รวม	๑๗	รวม	๑๗	
<u>๕. กองการศึกษา</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง) <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา (ปก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) <u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) <u>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - ครู คศ.๒ - ครูผู้ช่วย	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	<u>๕. กองการศึกษา</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง) <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา (ปก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) <u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) <u>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู คศ.๒ - ครูผู้ช่วย	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
รวม	๑๐	รวม	๙	

กรอบอัตรากำลัง (เดิม) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	จำนวน (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) ตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	
รวม	๓	รวม	๓	
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป	๓	พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป	๓	
รวม	๓	รวม	๓	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	
รวม	๑	รวม	๑	

ประธานกรรมการ ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยครับ

เลขานุการ ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากเทศบาลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ ในกรณีที่เทศบาลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ นั้น ซึ่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ได้คิดประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๘๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้นประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๘๓,๐๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๘๕,๐๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๘๗,๐๐,๐๐๐

เลขานุการ เมื่อนำค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

◆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔

◆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐

◆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๘

ที่ประชุม **รับทราบ**

ประธานกรรมการ - เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดแผนอัตรากำลังที่หัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอมา

- มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอมา

เลขานุการ งานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและส่งเอกสารเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้วต่อไป และขอความร่วมมือให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีการเสนอขอปรับลดและปรับเพิ่มจำนวนพนักงานตามกรอบในครั้งนี้อย่างชัดเจนเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สำหรับวันในการประชุมจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งครับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติมขอปิดประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวอนงนาฏ แผ่กำเหนิด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายสาคร ชำนาญปิ่น)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายอุทัย เสงประเสริฐ)
ปลัดเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(โจทย์ แดงจันทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์