

นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลเขาน้อย
อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำนำ

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จจะลงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน โดยได้ดำเนินการตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคณาการ บริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถ ตอบสนองทิศทางการ บริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สารบัญ

หน้าที่

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์

๑

พันธกิจ

๑

เป้าหมายหลัก

๑

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ด้านกายภาพ

๒

ด้านการเมือง/การปกครอง

๔

ส่วนที่ ๓ กระบวนการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

๑๑

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑๒

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๑๕

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๒๐

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

 แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๒๑

 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๒๑

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

 กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

๓๒

 กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

๓๒

 การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๓๓

 การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA

๓๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลเขานินช้อน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขานินช้อน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑. วิสัยทัศน์

“เขานินช้อนเมืองนาอยู่ เศรษฐกิจเฟื่องฟู บูรณาการแหล่งท่องเที่ยว แหล่งความรู้ทันสมัย โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล”

เทศบาลตำบลเขานินช้อน เป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะการดูแลคุณภาพชีวิต การจัดการส่งเสริมการศึกษา อาชีพ รวมทั้งการคุ้มครองดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้ราษฎรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๒. พันธกิจ

- ๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขานินช้อนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น
- ๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนา ท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มี ประสิทธิภาพ มากขึ้น
- ๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิด ประสิทธิภาพ สูงสุดในการดำเนินพันธกิจของเทศบาลตำบลเขานินช้อน
- ๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและ ประเมินผล การใช้ งบประมาณของหน่วยงาน
- ๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของเทศบาลตำบลเขานินช้อน ต่อสาธารณชน

๓. เป้าหมายหลัก

- ๑) เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และ จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณา วางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของเทศบาลตำบลเขานินช้อน
- ๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
- ๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

▶▶ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

▶ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต

- ที่ตั้ง พื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งสิ้น ๑๒.๕๙ ตารางกิโลเมตร ตามถนนทางหลวงแผ่นดินสาย ๓๐๔ (ฉะเชิงเทรา-กบินทร์บุรี) อยู่ในเขตตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสาร จ.ฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกห่างจากตัวอำเภอ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ ฉะเชิงเทรา – กบินทร์บุรี ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทราประมาณ ๕๗ กิโลเมตร ห่างจาก กรุงเทพมหานครประมาณ ๑๐๐ กิโลเมตร พื้นที่ของเทศบาลครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลเขาหินซ้อน ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน ๔ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่บ้านเขาหินซ้อน หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาหินซ้อน
- หมู่บ้านชำขวาง หมู่ที่ ๑ (บางส่วน) ตำบลเขาหินซ้อน
- หมู่บ้านหนองกลางดง หมู่ที่ ๙ (บางส่วน) ตำบลเขาหินซ้อน
- หมู่บ้านเขาน้ำมอด หมู่ที่ ๑๐ (บางส่วน) ตำบลเขาหินซ้อน

- อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับหมู่ที่ ๗ ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสาร จ.ฉะเชิงเทรา
- ทิศใต้ ติดต่อกับหมู่ที่ ๑, ๑๐, ๑๑ ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสาร จ.ฉะเชิงเทรา
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโคกปึก จังหวัดปราจีนบุรี
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับหมู่ที่ ๑, ๘ ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสาร จ.ฉะเชิงเทรา

► สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศ

ลักษณะของพื้นที่โดยทั่วไปเป็นภูเขาและที่ราบสูง โดยเฉพาะบริเวณที่เป็นที่ตั้งของชุมชนจะอยู่บนเนินค่อนข้างสูงจากระดับน้ำทะเล และสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นภูเขาและที่ราบสูง ฤดูหนาวอากาศเย็น ฤดูร้อนอากาศร้อนและแห้งแล้ง

► สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวม

ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีการเพาะปลูกพืชไร่ ได้แก่ มันสำปะหลัง เป็นหลัก ประกอบกับมีบริษัทสวนกิตติ ซึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนคนงานนับพันคน จึงทำให้มีการจ้างงานในส่วนนี้ และประชากรบางส่วนมีอาชีพค้าขาย รับจ้าง

มีสถานที่ราชการอยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๒. วิทยาลัยเทคโนโลยีและเกษตรกรรมฉะเชิงเทรา
๓. สถานีตำรวจภูธรตำบลเขาหินซ้อน
๔. สถานีอนามัยตำบลเขาหินซ้อน
๕. โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน

ซึ่งตั้งอยู่ตอนกลางของชุมชน ส่วนอาคารพักอาศัยและพาณิชยกรรมจะรวมตัวกันอย่างหนาแน่นทางด้านตะวันออกเฉียงเหนือของชุมชน ในบริเวณที่เป็นชุมชนมีร้านค้ามาก ส่วนใหญ่เป็นร้านค้าปลีก จำหน่ายสินค้าเบ็ดเตล็ดที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวัน ในด้านอุตสาหกรรม นอกจากกิจการประเภทย่อยยานพาหนะขนส่ง ทำอิฐบล็อกท่อซีเมนต์แล้ว จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทย่อยเกี่ยวกับมันสำปะหลัง เป็นส่วนใหญ่

► การคมนาคม

การคมนาคมสามารถเดินทางติดต่อกันได้โดยทางรถยนต์ มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ ฉะเชิงเทรา - กบินทร์บุรี เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านไปยังภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และชายแดนประเทศกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ส่วนทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือมีทางหลวงจังหวัดเชื่อมต่อกับอำเภอศรีมโหสถ และอำเภอ กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี นอกจากนี้ยังมีถนน รพช. ๑๑๐๔๑ บ้านเขาน้ำมอด - บ้านขานี้อยู่ ถนน รพช. ๑๒๐๐๒ เขาหินซ้อน - ห้วยสำโรงเหนือและถนนลูกรังอีกหลายสาย ที่ใช้เป็นเส้นทางคมนาคมเชื่อมติดต่อกันในระหว่างหมู่บ้านได้ตลอดปี

ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะครบทุกชุมชน

► การประปา

ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีระบบประปาของเทศบาล เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ได้เพียงพอตลอดทั้งปี

► การสื่อสารและโทรคมนาคม

ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีโทรศัพท์สาธารณะใช้ในทุกชุมชน

► การจราจร

สถานีตำรวจภูธรตำบลเขาหินซ้อนเป็นผู้ควบคุมดูแล และแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตเทศบาล ซึ่งขณะนี้กรมทางหลวงได้ดำเนินการขยายถนนทางหลวงหมายเลข ๓๐๔ ทั้งสองด้าน (๔ ช่องทางจราจร) เพื่อรองรับการจราจรที่เพิ่มมากขึ้น

► การใช้ที่ดิน

ส่วนใหญ่การใช้ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะใช้สำหรับเป็นที่อยู่อาศัย ประกอบอาชีพค้าขาย และทำการเกษตรกรรม

► การเกษตรกรรม

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม อาทิ ปลูกมันสำปะหลัง มีบางส่วนที่ปลูกต้นไม้อยูคาลิปตัส และปลูกพืชอื่นๆ อีกเล็กน้อย มีการเลี้ยงสุกร ไก่ และเป็ด แต่เป็นส่วนน้อย

► การอุตสาหกรรม

กิจการด้านอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ จะเป็นในด้านการเกษตรอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมประเภท โรงโม่มันเส้น ลานมัน กระจายอยู่ทั่วไปสองฝั่งของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ โดยมีบริษัทสวนกิตติ จำกัด ซึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่เกี่ยวกับการผลิตไม้เข้มยูคาลิปตัส

► การบริการ

กิจการด้านการบริการในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดย่อม เช่น ร้านอาหาร ร้านตัดผม ปั้มน้ำมัน และร้านสะดวกซื้อ ฯลฯ

► การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ ศาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สวนรุกขชาติ และรอยพระพุทธรูปบาทบนเขาเจริญสุข

► ประชากร

รวมทั้งสิ้น	๓,๔๖๗	คน
เพศชาย	๑,๗๑๖	คน
เพศหญิง	๑,๗๕๑	คน
ครัวเรือน	๑,๙๘๔	ครัวเรือน

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔)

► การศึกษา/ศาสนา/ศิลปวัฒนธรรม

ในปัจจุบันมีสถานศึกษาในพื้นที่มี ๒ แห่ง คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและเกษตรกรรมฉะเชิงเทรา จัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อนจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๑ แห่ง สำหรับประเพณีวัฒนธรรม มีลักษณะแบบคนไทยในท้องถิ่นภาคกลาง

► การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๑ แห่ง ให้บริการยังไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีน้อย และจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น

► สังคมสังคม

ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีการประสานกับหน่วยราชการอื่น ในกรณีเกิดสาธารณภัยเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นไปอย่างทันที่

► ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีสถานีตำรวจภูธรเขาหินซ้อน เป็นผู้รับผิดชอบให้บริการต่อประชาชนอย่างทั่วถึง

► ทรัพยากรน้ำ

แหล่งน้ำส่วนใหญ่จะเป็นน้ำบอบนผิวดิน และมีแหล่งน้ำ อาทิ หนองน้ำชัยดาหลับ หนองน้ำข้ามะรอง ซึ่งเป็นหนองน้ำสาธารณะ และจากศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน สำหรับใช้ในกิจการในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน และบริเวณใกล้เคียง

► **ทรัพยากรป่าไม้**

ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวน สภาพป่าเป็นพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม

► **ทรัพยากรธรณี**

ในพื้นที่ใกล้เคียงพบว่ามี การขอประทานบัตรทำกิจการเกี่ยวกับหินแกรนิต

► **สภาพสิ่งแวดล้อม**

เนื่องจากการขยายตัวของชุมชน ทั้งในด้านพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และการบริการในเขตเทศบาล ทำให้มีปริมาณขยะเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันเทศบาลมีรถบรรทุกขยะจำนวน ๒ คัน จัดเก็บและนำไปทิ้งที่บ่อขยะ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินซ้อน

ฝุ่นละอองและควันพิษเกิดจากการทำอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่อยู่ใกล้เคียง และอยู่นอกพื้นที่ ติดกับเทศบาล อาทิ บริษัทสวนกิตติ กิจการลานมันของเอกชน ได้มีฝุ่นกระจายเกิดมลพิษกับชุมชนบางส่วน โดยเฉพาะในฤดูแล้ง ประกอบกับยวดยานพาหนะที่วิ่งผ่านในเขตเทศบาล ในวันหนึ่งๆ มีจำนวนมากก่อให้เกิดความเดือดร้อนและรำคาญต่อประชาชน

น้ำเสีย ในเขตเทศบาลยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย

ส่วนที่ ๓

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้

๒. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะเผชิญในอนาคต เกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับ สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบล เขาหินซ้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๕. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหา คนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๖. ช่วยให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง กำลังคนและเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดของเทศบาล ตำบลเขาหินซ้อนโดยรวม

๗. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล เขาหินซ้อนเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๘. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา ๕๐-๕๑ กำหนดให้ เทศบาลตำบลมี หน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใด ๆ ภายในเขตเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาลมี อำนาจหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตนเองโดยได้กำหนด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ เทศบาล ซึ่งสามารถแบ่งภารกิจในด้านต่างๆ ได้ ๗ ด้าน ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทาง ระบายน้ำ ๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ๓. การสาธารณูปการ ๔. การควบคุมอาคาร	๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - เทศบาลฯ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๒.๕๙ ตาราง กิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจรชน การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ จำเป็นต้องคอยเป้น คอยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และ งบประมาณ ทั้งนี้เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครง สร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่อง ดังกล่าวทำให้ ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนเพื่อให้การสัญจรไป - มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรหรือการ สร้างสาธารณูปโภคต่างๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับ ประโยชน์เช่น มีไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลากลางคืน เปนตน จะเห็นได้ว่าเทศบาลได้จัดสรรงบประมาณใน เรื่องดังกล่าวเพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน แต่ยังไม่สามารถสนองความต้องการของราษฎรได้ อย่างทั่วถึง - การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ควบคุมอาคาร เปนไปอย่างถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. การจัดการศึกษา ๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๕. การส่งเสริมกีฬา	๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต - การจัดการศึกษาในปัจจุบัน เทศบาลฯ ได้คำนึงถึง ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการพัฒนากำลัง บุคคลใหม่ประสิทธิภาพ เปนอนาคตให้กับประเทศชาติ ตามภารกิจที่เทศบาลจะได้จัดการศึกษา ให้กับเด็กเล็ก ในเขต ซึ่งรูปูหาของชุมชนและตาม ความต้องการของ ชุมชน รวมทั้งการสร้างคุณภาพชีวิต ซึ่งจะได้อบรม การศึกษาให้ถูกกับปัญหา แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่อง งบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ๗. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน ๘. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ๙. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์	-การส่งเสริมกีฬาเทศบาลจะได้จัดให้มีการส่งเสริม กีฬา โดยการจัดการแข่งขันกีฬาไม่ว่าจะเป็นกีฬา ประชาชน กีฬาเยาวชน ขึ้นทุกปีทำให้ราษฎรได้รับความ สนุกสนานและมีสุขภาพอนามัยที่ดีก่อให้เกิดความ สามัคคี แต่เทศบาลก็ยังขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง กีฬาโดยตรงซึ่งจะให้ความรู้เพื่อส่งเสริมกีฬารวมทั้งขาด งบประมาณ ในการก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับ ประชาชน - เทศบาลได้คำนึงถึงสุขภาพอนามัยของราษฎรจะเห็น ได้ว่าในแต่ละปีเทศบาลได้ตั้งงบประมาณ ในด้าน สาธารณสุข เพื่อให้ราษฎรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องโรคภัย ต่างๆ อบรมในเรื่อง ต่างๆ เช่น โรคเอดส์ ยุง ฯลฯ ถึง อย่างไรก็ยังขาด บุคลากรและงบประมาณก็ยังไม่ เพียงพอในเรื่อง ดังกล่าว - การส่งเสริมพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ พิการ เทศบาลได้ตั้งงบประมาณในการพัฒนา สตรีโดย ให้ในรูปวัสดุ เพื่อส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งให้ การอบรม เด็กและเยาวชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องกีฬา สอนผู้พิการ เทศบาลได้ให้ในการแจกจ่ายของใช้ที่จำเป็น แต่ทั้งนี้ เทศบาลฯ ก็ยังขาดงบประมาณและบุคลากร
๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ทาขาม และที่จอดรถ ๒. การรักษาความสะอาดและความเป้นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง ๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป้นระเบียบ เรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและ สาธารณสถานอื่น ๆ	๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย - เทศบาลได้จัดให้มีระบบการป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัยโดยจัดระดับเพลิงและอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ดับเพลิง พนักงานดับเพลิง เพื่อป้องกันทรัพย์สินของ ราษฎรให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด หากเกิดเพลิงไหม้ ขึ้น การป้องกันดังกล่าวเป็นการป้องกันเพียงปลายเหตุ เท่านั้น หากแต่ประชาชนไม่มีจิตสำนึกป้องกันความ ปลอดภัย ทรัพย์สินของตนเองแล้วก็อาจเกิดเพลิงไหม้ สร้างความ เสียหายดังนั้น เทศบาลจึงได้ฝึกอบรม พนักงานดับเพลิง รวมทั้งประชาชน เพื่อจะทำให้เกิด ความรู้ความเข้าใจและ เกิดความปลอดภัยการระวังก ดูแลทรัพย์สินและชีวิต หากเกิดเหตุขึ้น แต่เทศบาลยัง ขาดผู้เชี่ยวชาญโดยตรงและ รวมทั้งงบประมาณก็ยังไม่ เพียงพอ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ ๒. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว - เทศบาลได้ดูแลและส่งเสริมการทำมาหา กินของราษฎร รวมทั้งช่วยเหลือราษฎรที่ประสบภัย ธรรมชาติ และการช่วยเหลือดังกล่าวได้บรรเทาความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับราษฎร - การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน เนื่องจากราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ดังนั้น เทศบาลก็ได้ให้การสนับสนุนโดยการฝึกอบรมกลุ่มใน เรื่องต่างๆ เช่นทำขนม การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ที่ ราษฎรสนใจ โดยเชิญวิทยากรจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาให้ ความรู้แต่ เทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรและ งบประมาณที่จะดำเนินการอย่างจริงจัง
๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ	๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - เทศบาลจะได้จัดให้มีการบริการเก็บขยะ และกำจัดมูลฝอย แต่การกำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบใน บ่อขยะ จำนวน ๑ บ่อ โดยจะรองรับขยะได้มากกว่า ๑๐ ปีซึ่ง ทำให้แก้ไขปัญหามลพิษในเรื่องขยะได้ในระดับหนึ่ง แต่การแก้ไขเรื่องดังกล่าวในอนาคตยังต้องอาศัยความร่วมมือจากราษฎรในเรื่องพื้นที่และงบประมาณที่ ค่อนข้างมาก รวมทั้งบุคลากรในเรื่องดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหามลพิษในอนาคต
๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - เทศบาลเป็นชุมชนหนึ่งมีจารีตประเพณี วัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เป็นวัฒนธรรมที่งดงามที่ควร าคจะบำรุงรักษา ศิลปจารีต ประเพณีวัฒนธรรมอันดี งามเหล่านี้ไว้ซึ่ง ทำให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดและมี ความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่งดงามที่สร้างสมไว้ดังนั้น เทศบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อดังกล่าวโดยให้ การสนับสนุนงบประมาณ และตั้งงบประมาณของ เทศบาลอุดหนุนงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานประเพณีลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ เพื่อสืบทอดประเพณีต่อไป

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสวนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสวนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เทศบาลได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ราษฎรในท้องถิ่น โดยถือเปนนโยบายสำคัญ เช่น เรื่องการจัดทำแผนจัดทำงบประมาณ (เทศบัญญัติ) เทศบาลจะทำการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้นำ ชุมชน เพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชน ได้ตรงเป้าหมาย ทำให้ราษฎรเกิดความพอใจที่ได้มีส่วนร่วม ในการบริหารงานของเทศบาล

การดำเนินการตามกรอบภารกิจของเทศบาลเป็นการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑.๑ การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบ สาธารณูปโภค

แนวทางที่ ๑.๒ การก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

แนวทางที่ ๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับการขยายตัวของ เมืองหลวง และสนามบินสุวรรณภูมิ

เป้าหมายการพัฒนา คือ จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างครบถ้วน สมบูรณ์เพียงพอต่อความต้องการ โดยการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนน ทางระบายน้ำ ทางเดินเท้า สะพาน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ กล้องวงจรปิด และบำรุงรักษาแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ตลอดจนประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบการสื่อสาร โทรคมนาคม และงานผังเมืองที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ ๒.๑ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

แนวทางที่ ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางที่ ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป้าหมายการพัฒนา คือให้

ความสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลชุมชนโดยชุมชน รวมทั้งบูรณาการร่วมกับฝ่ายปกครองและฝ่ายตำรวจในการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๓.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๓.๒ การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๓.๓ การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๓.๔ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๓.๕ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

เป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน รัฐบาลและชุมชนโดยสร้างจิตสำนึกของประชาชนใน การดูแลรักษาที่สาธารณะ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ปลอดสารพิษและมลภาวะ ปรับปรุง ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ทั่วถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจรและการนำขยะ กลับมาใช้ใหม่โดยการแยกขยะจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย จัดสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้มีส่วนสาธารณะที่ได้ มาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีการปลูกต้นไม้ในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ โดยยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๔.๒ การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม

แนวทางที่ ๔.๓ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๔.๔ การส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๔.๕ การส่งเสริมและบำรุงรักษา ศาสนาศิลปะวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔.๖ การส่งเสริมสาธารณสุข

เป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดให้มีการศึกษาอบรมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น เทศบาลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยส่งเสริมปรับปรุงการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาสำหรับเด็กอ่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ให้ได้รับการพัฒนาทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ส่งเสริมเทิดทูนรักษาประโยชน์ สถาบันหลัก ซึ่งประกอบด้วยชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่วนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะให้การสนับสนุนโรงเรียนที่สังกัด เขตพื้นที่การศึกษาในเขตเทศบาลตามกรอบที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นยังจัดการบริหารด้านกีฬาและ นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาด้านจิตใจให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและพึ่งพากัน สนับสนุนให้มีการจัดเวทีสาธารณะหรือลานวัฒนธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชน และประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการแสดงออกทั้งด้านดนตรีและศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในท้องถิ่น เสริมสร้างให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพ แข็งแรง มีครอบครัวอบอุ่นและเป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน ให้การดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการอย่าง ทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

แนวทางที่ ๕.๑ การส่งเสริมการวางแผน แนวทางที่ ๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน

พาณิชยกรรม และการขนส่ง

แนวทางที่ ๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๕.๕ การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

เป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดให้มีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง จัดให้มีการรวมกลุ่มเพื่อให้ประชาชนรู้จักการออมและใช้ชีวิต ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมผลักดันสินค้าชุมชนให้ก้าวไปสู่ตลาดระดับจังหวัดและระดับประเทศ จัดให้มี ตลาดประจำตำบลและตลาดนัด ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะในด้านการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

แนวทางที่ ๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

แนวทางที่ ๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร

แนวทางที่ ๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

แนวทางที่ ๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แนวทางที่ ๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๖.๗ การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

แนวทางที่ ๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดให้มีระบบบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาดำเนินการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้บุคลากรมีความรู้คุณธรรม สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดตั้งศูนย์รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ตลอดจนจัดบริการระบบสื่อสารสนเทศให้กับประชาชนในท้องถิ่น

การดำเนินการภายใต้กรอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และภายใต้ยุทธศาสตร์และ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามภารกิจ การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการวิเคราะห์ (Personal Analysis) ไข หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่สังกัดส่วนงานต่างๆ ในเทศบาล ประกอบไปด้วย ๕ ส่วนงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ

๒. ด้านบุคลากร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้)

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนด	๑. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจมีกฎระเบียบที่ชัดเจน	๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ
๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตาม แนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	๓. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์วิธีการการ จัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม
๔. มีนโยบายที่จะนาระบบ IT เขามาใช้ใน การปฏิบัติงานในดานต่างๆ	๔. ขาดการบริหารแผนงานในภาพรวมทำ ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
	๕. ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าใช้ระบบคุณธรรม

จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๕. มีการกระจายการบริหารงานในแต่ละระดับ	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมี นโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๒. มีระเบียบ ขอกฎหมายที่เน้น ประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงาน ที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถ เปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เปนที่ตั้ง	๑. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ๒. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นมีความสำนึกที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	๑. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด เทคนิคสู่ผู้รับบริการ ๒. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการ เปลี่ยนแปลง ๔. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/ เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย ๕. บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ ปฏิบัติ ๖. บุคลากรในหน่วยงานยังยึดติดการทำงานแบบเดิมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง	๑. ปัญหาเรื่องงบประมาณในการเดินทางไปราชการมีไม่เพียงพอ ๒. หน่วยงานไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร

ด้านทรัพยากร (วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลฯ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรโดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน ๒. มีระเบียบ ขอกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่าง เก่า เสื่อมสภาพ ทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพ เทาที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการ จัดสรร งบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตาม การเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรร งบประมาณพัฒนาบุคลากร ๒.การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน ภาครัฐ ล่าช้าทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลฯ มีนโยบายที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ แก่ประชาชนให้มากที่สุด ๒. เทศบาลฯ รับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน	๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความ ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการ ประชาชนใหม่มีประสิทธิภาพ ๒. ขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับ การฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็น แนวทางในการบริหารงาน	๑. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพ	๒. การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลายด้าน มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ประชาชนเกิดการสับสนและเป้าหมายที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาลจะเห็นว่าเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ต้องมีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างต่าง ๆ เช่น การบริการน้ำประปา ไฟฟ้าแสงสว่างอย่างทั่วถึงครบถ้วน
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
๗. การจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๙. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. การส่งเสริมกีฬา
๑๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๕. การกำจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๘. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๙. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๐. การผังเมือง
๒๑. การดูแลรักษาที่สาธารณะ พัฒนาสิ่งแวดล้อมสู่ความเปนเมืองน่าอยู่
๒๒. การควบคุมอาคาร
๒๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๕. การรณรงค์ให้ประชาชนเลือกผู้แทนเขาบริหารกิจการบ้านเมืองที่มีคุณภาพ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเปนสำคัญ
๒๖. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย

๒๗. การส่งเสริมอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและวันสำคัญของชาติ

๒๘. ประชาชนต้องมีความสุขภาพดีถ้วนหน้า

ภารกิจรอง

๑. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม

๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๖. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากเทศบาล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบ อัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.ปลัดเทศบาล	๑.ปลัดเทศบาล	
๒.รองปลัดเทศบาล	๒.รองปลัดเทศบาล	
๑.สำนักปลัดเทศบาล	๑.๑สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานนิติการ	- งานนิติการและการพาณิชย์	
- งานธุรการ	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานปกครอง	
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบ	- งานรักษาความสงบ	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		
- งานจัดทำงบประมาณ		
	๑.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม	
	- งานพัฒนาชุมชน	
	- งานสังคมสงเคราะห์	
๒.กองคลัง	๒.กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง	๓.กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายโยธา	๓.๑ ฝ่ายโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสวนสาธารณะ	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ		
๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕.กองการศึกษา	๕.กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม		
- งานพัฒนาชุมชน		
- งานสังคมสงเคราะห์		

จากการกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนดังกล่าว สามารถนำมากำหนด
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปรับปรุงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
				คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
				ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>									
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
๗	พนักงานทะเบียน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๑	ภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</u>									
๑๓	หน.ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
๑๔	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้									
๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง./ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายโยธา									
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นายช่างโยธา	ชง./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๗	คนงานทั่วไป		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘	คนสวน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๑๐	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารสาธารณสุข										
๒	หน.ฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔	พนักง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คณงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๖	พนักง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	คณงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข										
๘	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๐	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๑	คณงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา										
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานศึกษา)										
๓	ครู	คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม										
๕	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)										
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งรวม			๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ“แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ผลแล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้าง องค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมี การเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือ ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บ ในแต่ละขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานต้องมีการ กำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการ บริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้ง ภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรอง เป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถไขเป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในสวนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจาก นั้น จึงจัดอบรมบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดย ให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำหรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ใน การปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหา ข้อตกลงในการแก้ปัญหาารวมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บ เป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล ปัจจัยแห่งความสำเร็จการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงาน ผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำตลอดจนมีการเสริมแรงโดย การให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

การบริหารจัดการองค์ความรู้สูงครตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. สอนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. สอนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. สอนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. สอนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. สอนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. สอนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนโดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใดระบุไว้

นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยในงานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสอนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และรวมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนรวมให้ขอเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนานตนเอง

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนในบุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

นโยบายคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้อยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ