



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๔)

ของเทศบาลตำบลเขานินฮ่อน
อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำนำ

เทศบาลตำบลเขานินซอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขานินซอน นำไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในการจัดระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนการใช้กำลังคน และเทศบาลตำบล เขานินซอนเป็นเทศบาลขนาดกลาง จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกรอบโครงสร้างของเทศบาลขนาดกลาง

ดังนั้น เทศบาลตำบลเขานินซอน จะใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้เป็นแนวทางในการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น ให้เข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน	๑๗
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน	๕๔

ภาคผนวก

- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสาร จัหวัดฉะเชิงเทรา

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ข้อ ๔ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัด ตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่ม เดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าใน งาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงาน เดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๕ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัดพนักงานเทศบาลเข้าสู่ตำแหน่งในระบบประเภทตำแหน่ง สาย งานและระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครอบคลุมตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบว่องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบล เขาหินซ้อน ดังนี้

* **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

* **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง

ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

*** พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลเขาคินซอน เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

เทศบาลตำบลเขาคินซอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๗ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๔ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน	๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๕ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน	๙ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๕ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๐ อัตรา

๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓ อัตรา
๕.๒ พนักงานครู	จำนวน	๒ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	จำนวน	๕ อัตรา

๓.๓ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเขาคินซอนได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



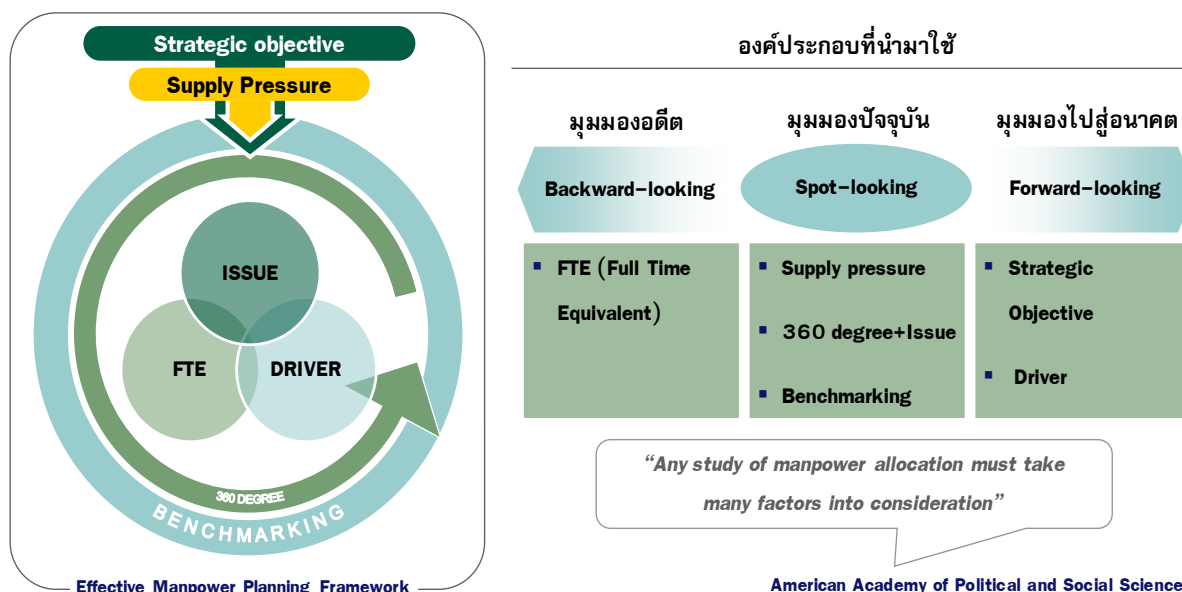
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)

ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)

มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัด

พิจารณาพบว่ากาหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองการศึกษา

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อบรรจุรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไป นายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน รองนายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน ปลัดเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบล เขาหินซ้อน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านช่อง และเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ซึ่งเทศบาลทั้ง ๒ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๕ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่ง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อนเป็นประธานกรรมการข้าราชการในสังกัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน	เป็นประธาน
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่	เป็นกรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จึงคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูง

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการศึกษาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๓.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้

๒. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๕. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๖. ช่วยให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๗ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา

๕. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
- ๒๕๖๖

๖. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัดและ
ส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล
เขาหินซ้อน ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามผลการ
วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนยังคง
เป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ
ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการ
งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่
สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผน รองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน
คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชน
ใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลเขา
หินซ้อน ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่
ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.เส้นทางคมนาคม การคมนาคมสามารถเดินทางติดต่อกันได้โดยทางรถยนต์ มีทางหลวง
แผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ ฉะเชิงเทรา-กบินทร์บุรี เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านไปยังภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และชายแดนประเทศกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ส่วนทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือมี
ทางหลวงจังหวัดเชื่อมต่อกับอำเภอศรีมโหสถ และอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีปริมาณของ
ยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร นอกจากนี้ยังมีถนนรพช. ฉ.๑๐๔๑ บ้านเขาหนามอด-บ้านขานี้อยู่
ถนนรพช.ฉ.๑๒๐๐๒ เขาหินซ้อน-ห้วยสำโรงเหนือ และถนนลูกรังอีกหลายสาย ที่ใช้เป็นเส้นทางคมนาคมเชื่อม
ติดต่อกันในระหว่างหมู่บ้านได้ตลอดปี

๒.การระบายน้ำบางจุดไม่มีท่อระบายน้ำ และมีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบาย
น้ำยังผุพัง ต้องแก้ไขปัญหาทุกปีและบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำฝนระบายไม่ทันทำ
ให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓.ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขต
ไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้
เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. ระบบประปา ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนใช้น้ำประปาของประปาส่วนภูมิภาคเพื่อการ
อุปโภคบริโภคสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ก็มีในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน

๕.การเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม อาทิ ปลูกมัน
สำปะหลัง มีบางส่วนที่ปลูกต้นไม้ยูคาลิปตัส และปลูกพืชอื่นๆ อีกเล็กน้อยมีการเลี้ยงสุกร ไก่ และเป็ด แต่เป็น
ส่วนน้อย

๖.การใช้ที่ดิน ส่วนใหญ่การใช้ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะใช้สำหรับเป็นที่อยู่อาศัย ประกอบอาชีพค้าขาย และทำการเกษตรกรรมบางส่วน

๗.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝน ทำให้เกิดปัญหายุ่งยากทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตรกรรมบางส่วน เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ของตนเองทำให้เพิ่ม ต้นทุนการผลิตเช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

๘.การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียงหรือโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่วข้องภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

- ๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกชุมชน
- ๒.ก่อสร้างและวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขัง
- ๓.ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือนและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๔.สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
- ๕.สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
- ๖.สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร/หัตถกรรมชุมชน
- ๗.สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- ๘.สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
- ๙.จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐.จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
- ๑๑.สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่จะมีอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว ธุรกิจรับเหมา และกิจการด้านอุตสาหกรรมจะเป็นในด้านการเกษตรอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมประเภทโรงโม่มันเส้น ลานมัน กระจายอยู่ทั่วไปสองฝั่งของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ โดยมีบริษัทสวนกิตติ จำกัด ซึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่เกี่ยวกับการผลิตไม้เทียมยูคาลิปตัส ในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชน ปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริม ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง อาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีอาชีพส่วนใหญ่จะมีอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว ธุรกิจรับเหมา รองลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังเป็นกลุ่มแรงงาน ฉะนั้นทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น อาจรวมกลุ่มสร้างอาชีพภายในชุมชนพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณการจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของการสร้างอาชีพเสริม อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับประชาชนเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทางการอาชีพ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหาสังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิ หน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลเขาหินซ้อน ดังนี้

๑.ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๒.ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ

๓.ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกเลือนหายจากเยาวชน ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.ปัจจุบันเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลารว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒.ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓.เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปีอยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น และบางส่วนมีพื้นที่ทำการเกษตร แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อสืบทอด

๔.ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕.จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจากในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการ ใช้เวลารว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข ฉะนั้นจากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข โดยจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และติดต่อประสานมายังเทศบาล

เพื่อให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชนต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีทั้งเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การฝึกปลูกจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้กลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติดก็สามารถลดปัญหาได้ และการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในและนอกโรงเรียนการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรมทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุนด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้ส่งเสริมและสนับสนุน กีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี

มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ อีกทั้งสามารถลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างที่กำลังมาข้างหน้า ล้วนแล้วเป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต ความต้องการของประชาชน ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการ ปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่าง ภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร สามารถแยกเป็น ดังนี้

๑.ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒.ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีความเชื่องช้า

๓.ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔.การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕.สถานที่เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของ ท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน บางส่วน ขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสังคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ช่วงเวลาในการทำงาน คือ เวลา ๐๗.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่องทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นใน การทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน

ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ของเทศบาลตำบล เขาหินซ้อน มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ รายได้ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีพื้นที่ที่เป็นเขตเศรษฐกิจน้อย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดอบรมแกนนำในชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชนในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีการต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ

การปรับปรุงด้านแผนที่ ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑.สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลจัดขึ้น

๒.ผู้บริหารบุคลากร ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว

๓.เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุน กลุ่มสร้างอาชีพหรือ ลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย มีการเผาหญ้า เผาซากตอไม้ ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีท่อส่งผ่านก๊าซธรรมชาติเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายทางกายภาพและชีวภาพ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งในพื้นที่ใกล้เคียงทำให้มีสารพิษปนเปื้อนทางอากาศ มีผลเสียต่อทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และสุขภาพชุมชนขาดการกำจัด การบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือน และบ่อดักไขมัน ปัญหาการจัดเก็บขยะ ขาดแหล่งทิ้ง และกำจัดขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรง ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็นการปรับปรุง สวนสุขภาพเก่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่าง แท้จริงภายในชุมชนสำคัญๆ ของเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลเขานินซอน จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลเขานินซอน เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน ความต้องการของประชาชน ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขานินซอน ให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขานินซอน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขานินซอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

โดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขานินซอน นั้น ได้วิเคราะห์สรุปปัญหา แบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเขานินซอน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเขานินซอน

วิสัยทัศน์ (Vision) เทศบาลตำบลเขานินซอน

เทศบาลตำบลเขานินซอน ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารชุดปัจจุบันได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เขานินซอนเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจเฟื่องฟู บูรณาการแหล่งท่องเที่ยว แหล่งความรู้ทันสมัย โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคม การบริการสาธารณะ ให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ให้ความสะดวกและปลอดภัย
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และอบายมุขทุกระดับอย่างเป็นระบบ
๕. พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพ สงเคราะห์ช่วยเหลือ สนับสนุนการระบวงการเรียนรู้ ให้มีทักษะในวิชาชีพตลอดจนการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูบูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดั่งาม และ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
๘. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๙. พัฒนาระบบการบริการจัดการที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	- การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค - การก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ - การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบินสุวรรณภูมิ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- การจัดระเบียบชุมชนและสังคม - การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	- การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม - การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - การส่งเสริมการศึกษา - การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ - การส่งเสริมการสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว และการขนส่ง	- การส่งเสริมการวางแผน - การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง - การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว - การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร - การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม - การส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชน - การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ - การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน - การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา/ จัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ - การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานก่อสร้างต่างๆ ให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๒. สร้างความมั่นคงทางสังคมให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น
๓. พัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนมีรายได้เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชน

๔. ช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับการสงเคราะห์และยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๕. พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาพื้นฐานและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
๖. เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๗. เสริมสร้างการเรียนรู้และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน
๘. พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๙. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง

ตัวชี้วัด

๑. เส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพื้นที่ปรับปรุง/ก่อสร้างระบบประปา ไฟฟ้าสาธารณะ แหล่งน้ำต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๓. สภาพแวดล้อมชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๔. กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและ ไม่มีหนี้สิน
๕. ประชาชนได้รับการช่วยเหลือ ได้รับการสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
๗. เด็กได้รับการศึกษาอยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน
๘. จำนวนประชาชนที่ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น
๙. จำนวนครัวเรือนที่คัดแยกขยะและสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้มีเพิ่มมากขึ้น
๑๐. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๑๑. จำนวนร้อยละเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำเป้าหมาย

๑. ก่อสร้างถนนหนทางที่ได้มาตรฐาน
๒. บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ การป้องกันน้ำท่วมและน้ำเสีย
๓. สภาพแวดล้อมชุมชนมีความปลอดภัยและเป็นชุมชนที่น่าอยู่
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. เด็กได้รับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
๗. จำนวนร้อยละของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครอง

ระบอบ ประชาธิปไตย

๘. จำนวนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย
๙. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน/ซอย ให้สะดวกต่อการสัญจรและสะอาดร่มรื่นสวยงาม
๒. ปรับปรุงพัฒนาสภาพภูมิทัศน์
๓. ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปา
๔. พัฒนาปรับปรุงขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะ
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วมและน้ำเสีย
๖. ปรับปรุงพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๗. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมอบรมวิชาชีพประชาชนให้สามารถประกอบกิจการ หรือเป็นแรงงานฝีมือ

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตภัณฑ์ชุมชน
๑๐. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศิลธรรม คุณธรรม แก่นักเรียนและประชาชน เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการแข่งขันเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๑. ส่งเสริมให้นักเรียน ประชาชนมีสวัสดิการ เล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๑๒. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และปกป้องสถาบัน
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน
๑๔. ส่งเสริมปรับปรุง พัฒนาการบริการสาธารณสุข
๑๕. ก่อสร้างปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
๑๖. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
๑๗. อบรบส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๘. ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดทำให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดทำให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดทำมีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดทำมีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดทำมีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดทำมีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดทำให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวยสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลเขาหินซ้อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการพัฒนาใน อนาคตโดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาชาติทั้งในด้านเนื้อหาสาระกระบวนการขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ ตลอดทั้งแนวทางในการ พัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มี ๒ ด้าน คือ

๑.วิเคราะห์ด้านยุทธศาสตร์

1. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

☐ ส่วนใหญ่ประชาชนในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมี อาชีพค้าขาย อาชีพรับจ้าง อาชีพเกษตรกรรมมี การเพาะปลูกพืชไร่ได้แก่มันสำปะหลังเป็นหลักและมีพื้นที่ปลูกมากมามากที่สุดในอำเภอมหาสารคามรองลงมา เป็นข้าวและถั่วเหลือง

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนคนงานนับพันคนคือบริษัทสวน กิตติจึงทำให้มีการจ้างงานในส่วนนี้เป็นจำนวนมาก

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีสถานที่ราชการที่สำคัญหลายแห่งได้แก่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อนซึ่งตั้งอยู่กลางชุมชน นอกจากนี้ยังมีกิจการร้านค้าหลายประเภทและการพาณิชย์

☐ เกษตรกรมีความชำนาญในการปลูกพืชสามารถนำผลผลิตออกจำหน่ายได้ทั้งในและนอกพื้นที่

☐ บุคลากรมีความรู้ทางด้านการเกษตร

☐ เกษตรกรที่สำรวจส่วนใหญ่สนใจรับเทคโนโลยีใหม่และทราบวิธีการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้แก่ ปลูกพืชหมุนเวียนใส่ปุ๋ยเคมีใส่ปุ๋ยหมัก/ปุ๋ยคอกเพิ่มพื้นที่เพาะปลูกหรือหาความรู้เพิ่มเป็นต้น

☐ มีการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็งโดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานรัฐ

จุดอ่อน

☐ สภาพการผลิตพืชเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนส่วนใหญ่จะผลิตพืชโดยอาศัยเพียงน้ำฝนอย่างเดียว

☐ ประชาชนขาดการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพอย่างจริงจัง

☐ เกษตรกรบางรายมีรายได้จากการทำการเกษตรเพียงฤดูเดียวเท่านั้น

- ☐ เกษตรกรในตำบลบางรายมีหนี้สินรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ☐ เกษตรกรขาดความรู้ในการจัดการฟาร์มด้านการจัดการเงินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้เกิดหนี้สินทั้งนอกระบบและในระบบ
- ☐ ปริมาณผลผลิตต่ำปัจจัยการผลิตมีราคาสูงเกษตรกรต้องประสบปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำเนื่องจากขาดอำนาจต่อรองในการขายผลผลิต
- ☐ เกษตรกรบางรายไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ☐ ขาดแหล่งน้ำและระบบชลประทานที่พอเพียงต่อการทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- ☐ ขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและด้านการตลาดรวมถึงการรวมกลุ่มเพื่อประสานงานในเรื่องราคาผลผลิตสินค้าการเกษตรยังไม่มีศักยภาพไม่เพียงพอ
- ☐ การถ่ายโอนอำนาจและภารกิจเป็นปัญหาในการพัฒนาดำเนินงานต่างๆ

โอกาส

- ☐ แผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ และสระแก้ว) มียุทธศาสตร์ในการยกระดับการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเช่น spa ระดับ Premium ยุทธศาสตร์แพทย์แผนไทยเน้นพัฒนากระบวนการผลิตภัณฑ์สมุนไพรให้มีคุณภาพครบวงจร
- ☐ แผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ และสระแก้ว) มียุทธศาสตร์เกษตรสู่ตลาดโลกบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและดินโดยเฉพาะต้นลุ่มน้ำบางปะกง-ปราจีนบุรีให้สามารถเป็นทุนในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้ได้คุณภาพสู่นานาชาติยกระดับการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงานการเกษตรและพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมสู่ตลาดโลกส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานโลกโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด
- ☐ ตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานนับพันคนที่ได้รับอนุญาตดำเนินการประกอบการซึ่งถือเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชน
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนภาคเกษตรสู่ระบบเกษตรกรรมคุณภาพสูงจัดระเบียบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรและสถาบันเกษตรกรเข้มแข็งยึดหลักธรรมาภิบาลการผลิตอาหารสู่มาตรฐานความปลอดภัยและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของประเทศทั้งด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมรวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการ
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนโดยพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานรวมถึงพัฒนากิจกรรมบริการสินค้าให้เกิดความประทับใจกับนักท่องเที่ยว
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นชุมชนทางผ่านและจุดแวะพักรถของประชาชนที่จะเดินทางผ่านไปยังภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือชายแดนประเทศกัมพูชาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานครซึ่ง

สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงกันกับภาคต่างๆและเมืองหลวงเป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าการลงทุนและศูนย์กลางที่อยู่อาศัยอันอาจทำให้เกิดการหมุนเวียนและขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีนโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเช่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์การตลาดการเพิ่มมูลค่าสินค้าและลดต้นทุนการผลิตโดยใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆและอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพให้กับประชาชนที่ว่างงานทั้งภาคอุตสาหกรรม

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวเช่นการส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า

ข้อจำกัด

- ☐ รัฐบาลไม่สามารถประกันราคาสินค้าเกษตรหลายชนิดได้และไม่ทั่วถึง
- ☐ ผู้รับซื้อ/พ่อค้าเอาเปรียบ
- ☐ ต้นทุนการผลิตสูงเนื่องจากปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขณะที่ราคาผลผลิตตกต่ำสินค้าเกษตรบางชนิดรัฐบาลไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือในการประกันราคา
- ☐ มีโรคแมลงศัตรูพืชระบาดส่งผลให้ปริมาณผลผลิตตกต่ำและทำให้เกษตรกรมีต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- ☐ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความแปรปรวนสูง
- ☐ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพรวมถึงไม่มีแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- ☐ การถ่ายโอนอำนาจและภารกิจเป็นปัญหาในการพัฒนาดำเนินงานต่างๆ

ด้านสังคม

จุดแข็ง

- ☐ มีสถาบันและองค์กรทั้งด้านการศึกษาสาธารณสุขและศาสนา
 - ☐ มีการรวมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพที่
 - ☐ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคมการสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็กเล็กสตรีคนชราด้อยโอกาสและผู้พิการ
 - ☐ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรงและได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
 - ☐ มีการส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย
 - ☐ มีการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย
 - ☐ มีการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- เช่นงานสักการะศาลพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัวประเพณีวันสงกรานต์ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น

จุดอ่อน

- ☐ เกษตรกรบางส่วนขาดความรู้และไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์
- ☐ ประชากร/เกษตรกรบางรายยากจนรายได้น้อยกว่ารายจ่ายเพราะขาดวินัยในการใช้จ่ายรวมถึงค่าครองชีพสูงทำให้มีหนี้สินอย่างต่อเนื่อง
- ☐ ประชาชนบางรายไม่มีอาชีพเสริมเกษตรกรว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ☐ ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- ☐ ประชาชนไม่ตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเอง
- ☐ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

โอกาส

- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งสุขครอบครัวอบอุ่นร่วมรักษามรดกวัฒนธรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามและภาครัฐเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ซึ่งให้ความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันการเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมียุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศโดยให้ความสำคัญการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็งการสร้างคามมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนและการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล
- ☐ สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อจำกัด

- ☐ อิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ☐ เกษตรกรมีรายจ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการครองชีพ
- ☐ ได้รับงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง

- ☐ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นที่ราบมีหินจำนวนมากสภาพที่ดินส่วนใหญ่เป็นดินปนทรายสามารถใช้ประโยชน์ที่ดินได้ ๒ ลักษณะคือพื้นที่พักอาศัยและพื้นที่เพื่อทำการเกษตร
- ☐ ภูมิอากาศในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนลักษณะโดยทั่วไปมีอากาศปลอดโปร่งฝนตกต้องตามฤดูกาล
- ☐ จากข้อมูลของแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗) ตำบลเขาหินซ้อนมีดินที่มีศักยภาพเหมาะสมสำหรับการเกษตรประมาณ ๙๗,๗๙๗ ไร่ของตำบลซึ่งพืชที่ปลูกได้แก่ข้าวมันสำปะหลังถั่วเหลือง นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงสัตว์และทำประมง

☐ ตำบลเขาหินซ้อนมีทรัพยากรน้ำซึ่งเป็นคลองธรรมชาติได้แก่คลองท่าลาดนอกจากนี้ยังมีลำห้วยลำน้ำจำนวน๑๕สายและบึงน้ำหนองน้ำซึ่งประชากรในตำบลใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำเหล่านี้ด้านการเกษตร

จุดอ่อน

- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและมีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลองทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- ☐ ดินและน้ำเสื่อมโทรมขาดความอุดมสมบูรณ์
- ☐ แหล่งน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรนอกฤดูกาล
- ☐ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคที่เพียงพอ
- ☐ บางพื้นที่ประสบปัญหาภัยธรรมชาติเช่นอุทกภัย

โอกาส

- ☐ รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเมืองสีเขียวช่วยลดภาวะโลกร้อน
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมียุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมโดยให้ความสำคัญกับการรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณสมบัติของระบบนิเวศการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีนโยบายพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและการบำบัดฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่นโครงการปลูกป่าชุมชน เป็นต้น
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ☐ เกษตรกรที่สำรวจให้ความสนใจที่จะทำเกษตรแบบพอเพียงและเกษตรอินทรีย์โดยส่วนใหญ่ต้องการทำแบบใช้สารเคมีในระดับปลอดภัย

ข้อจำกัด

- ☐ เกษตรกรบางส่วนนิยมใช้สารเคมีทางการเกษตรในอัตราสูงทำให้เกิดผลตกค้างในดินซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสื่อมโทรมและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีปัญหาความเสื่อมโทรมลงและไม่ยั่งยืนของทรัพยากรดินทรัพยากรน้ำป่าไม้มิมีการไม่มีการบังคับใช้ตามกฎหมายในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องทำให้ทรัพยากรธรรมชาติอยู่ในภาวะเสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อสมดุลของระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ
- ☐ เนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเขาหินซ้อนทั้งในด้านพาณิชยกรรมอุตสาหกรรมและการบริการต่างๆให้มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้นและคว้นพิษที่เกิดจากแหล่งอุตสาหกรรมที่อยู่ใกล้เคียงซึ่งทำให้ทรัพยากรธรรมชาติทางอากาศเสื่อมโทรมลง

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนเป็นป่าสงวนซึ่งสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรมเกิดจากการบุกรุกของประชาชนเพื่อสร้างเป็นที่อยู่อาศัย

ข้อเสนอ/กลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ทำให้สามารถนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาต่อไปโดยสังเขปดังนี้

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

☐ บริเวณที่กำหนดให้เป็นเขตเกษตรกรรมและมีปัญหาทรัพยากรดิน/ที่ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากการใช้ที่ดินทำการเกษตรอย่างผิดวิธีและต่อเนื่องมาเป็นเวลานานกรมพัฒนาที่ดินควรเข้าไปดำเนินการพัฒนาที่ดินโดยกำหนดให้เป็นแปลงสาธิตด้านการพัฒนาที่ดินหรือกำหนดเป็นพื้นที่นำร่องในตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตรพัฒนาให้เกิดการขยายผลไปยังพื้นที่ใกล้เคียงที่มีปัญหาลักษณะเดียวกัน

☐ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตให้สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพทรัพยากรดินและน้ำหรือส่งเสริมให้มีการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และมีข้อได้เปรียบทางการค้า

☐ ส่งเสริมให้มีการทำ/ใช้ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพเพื่อปรับปรุงบำรุงดินเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ดินช่วยเพิ่มความสามารถในการดูดซับธาตุอาหารในดินให้มากขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

☐ ส่งเสริมและแนะนำให้มีการอนุรักษ์ดินและน้ำเนื่องจากสภาพพื้นที่ของตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชันดังนั้นจึงควรส่งเสริมและแนะนำให้เกษตรกรรับรู้และเข้าใจถึงหลักการและประโยชน์ของการอนุรักษ์ดินและน้ำโดยสิ่งสำคัญคือการปลูกฝังให้เกษตรกรมีจิตสำนึกที่ดีและเกิดการยอมรับมาตรการอนุรักษ์ดินและน้ำซึ่งจะช่วยลดปัญหาการชะล้างพังทลายของดินและปัญหาดินเสื่อมโทรมได้

☐ ส่งเสริมเกษตรกรให้ปรับปรุงบำรุงดินโดยการเพิ่มอินทรีย์วัตถุเช่นปุ๋ยหมักปุ๋ยคอกหรือปุ๋ยพืชสดเพื่อช่วยปรับปรุงโครงสร้างของดินและเพิ่มธาตุอาหารที่เป็นประโยชน์สำหรับพืชร่วมกับการใส่ปุ๋ยเคมีในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับชนิดของพืชสมบัติของดินและช่วงระยะเวลาที่ถูกต้องเพื่อให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์และสามารถเก็บกักน้ำไว้ได้มากขึ้น

☐ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบป้องกันและดำเนินการแก้ไขปัญหาการบุกรุกยึดครองบริเวณพื้นที่ป่าซึ่งเป็นที่สาธารณะประโยชน์และถ้าเป็นพื้นที่ที่เป็นราบเชิงเขาไม่เหมาะสำหรับการนำที่ดินมาใช้ด้านเกษตรกรรมก็ให้คงสภาพไว้เพื่อการรักษาสมดุลทางนิเวศ

☐ ส่งเสริมให้มีมาตรการอนุรักษ์ดินและน้ำเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของดินเช่นไม่เผาตอซังปลูกหญ้าแฝกตามแนวระดับ/ขวางความลาดชันทำคันดินเพื่อชะลอและลดการไหลบ่าของน้ำบนผิวดินและเพิ่มความสามารถในการเก็บกักน้ำ

☐ พัฒนาและส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเกษตรเพื่อเพิ่มอาชีพและรายได้ให้ชุมชน

☐ จัดทำแผนพัฒนาแบบบูรณาการและมีการประสานงานและร่วมมือจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้มีการประชาสัมพันธ์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ☐ ให้ความรู้แก่ชุมชนในการช่วยกันบำรุงและรักษาสาธารณสมบัติและรักษาแหล่งน้ำต่างๆที่สร้างขึ้น รวมถึงระบบสาธารณสุขปโภคที่มีอยู่ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน
- ☐ ส่งเสริมและพัฒนาคมนาคมขนส่ง (Logistic) เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตและสามารถส่งสินค้าเกษตรซึ่งเน่าเสียได้ง่ายให้เข้าสู่ตลาดได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ☐ เพิ่มจำนวนและพื้นที่แหล่งน้ำขนาดเล็กในไร่นาให้มากขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงเรื่องการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

ด้านเศรษฐกิจ

- ☐ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อพัฒนาให้มีการแปรรูปสินค้าและเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรเช่นผลิตภัณฑ์อาหารผลิตภัณฑ์พืชผลทางการเกษตรอบแห้ง
- ☐ ให้ความรู้กับเกษตรกรในการเลือกใช้ปัจจัยการผลิตการผลิตปัจจัยการผลิตใช้เองและการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ถูกต้อง
- ☐ จัดหาแหล่งเงินทุนและให้ความรู้ด้านการตลาดและการทำบัญชีฟาร์มสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมีอำนาจในการต่อรองราคา
- ☐ ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและมีช่องทางการตลาดใหม่เพราะเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ
- ☐ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่คนในชุมชนให้เข้าใจและดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ☐ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตเพิ่มรายได้และทำอาชีพเสริมจัดประชุมรวมกลุ่มอาชีพที่คล้ายคลึงกันให้มีการวางแผนการผลิตและการจำหน่ายร่วมกันเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่กลุ่ม
- ☐ ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าสินค้าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อจำหน่ายเป็นรายได้และนำความรู้จากภูมิปัญญามาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อลดรายจ่ายในครัวเรือน

ด้านสังคม

- ☐ ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการและการรวมกลุ่มของชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพให้เข้มแข็ง
- ☐ ปลุกจิตสำนึกให้รักชุมชนและท้องถิ่นส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองและรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อสังคมท้องถิ่นตนเอง
- ☐ สร้างงานในช่วงนอกฤดูการเกษตรเพื่อลดการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่
- ☐ จัดทำโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชนและให้ความรู้แก่ชุมชนเพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนปลอดจากยาเสพติด

๒.วิเคราะห์ด้านบุคลากร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปีซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติโดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพใน การปฏิบัติหน้าที่	๓. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	ข้อจำกัด T ๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๘. ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว การลงทุน และเส้นทางคมนาคม ๙. มีทุนทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน ประเพณีภาษา ศิลปะพื้นบ้าน หัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๑๐. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขตพื้นที่ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๑๑. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของตนเองได้เช่น ผลิตเครื่องจักสาน มวยนิ่งข้าวเหนียว กระติบข้าว เป็นต้น	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย ๔. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ๕. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงกับอำเภออื่น ๖. ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีจุดขายที่เป็น เอกลักษณ์หรือสัญลักษณ์ของท้องถิ่น ไม่มีแหล่ง จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ๗. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี	ข้อจำกัด T

๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายเมืองน่าอยู่เทศบาลมีภารกิจตาม พ.ร.บ. กระจายอำนาจฯ ในการจัดการทรัพยากรและพัฒนาเมืองชุมชนของตน ที่สอดคล้องกับความเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น ๗. นโยบายรัฐเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการของเทศบาล ที่มุ่งจัดระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๘. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกื้อหนุนภาพ มีหลายช่องทางได้แก่จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๙. มีวัดสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อม ให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในชุมชน	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ชยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมที่มี ปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ จึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น ๕. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด และการว่างงาน ๖. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรมมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย เมื่อเทศบาลระงับ หรือชะลอการดำเนินการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ประชาชนเกิดความไม่พึงพอใจมีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
--	--

๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ในการกำหนดภารกิจหลัก พิจารณาจากภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ ที่เหลือเมื่อวิเคราะห์แล้ว พิจารณากำหนดภารกิจเป็นภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี สงเคราะห์ ช่วยเหลือ พัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมสู่ความเข้มแข็ง

๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูบูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารตี ประเพณีที่ดั้งเดิม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน ด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๗. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์โดยจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน ๒๐

๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้ มาตรฐาน

๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

๓. ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่าง

เพียงพอ

๖. รณรงค์แก้ไขและป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ที่ติดยา คืบคนดีสู่ชุมชน

๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๘. ให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่าง

ถูกต้อง

๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สรุปปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไข ดังนี้

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีตำแหน่งตามกำหนดกรอบอัตราดังนี้

๑.พนักงานเทศบาล	อัตรากำลังตามกรอบ	จำนวน ๒๖	อัตรามีคนครอง ๑๑	อัตรารว่าง ๑๕	อัตรารับราชการ
๒.ลูกจ้างประจำ	อัตรากำลังตามกรอบ	จำนวน ๔	อัตรามีคนครอง ๔	อัตรารว่าง -	อัตรารับราชการ
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ	อัตรากำลังตามกรอบ	จำนวน ๑๖	อัตรามีคนครอง ๑๓	อัตรารว่าง ๓	อัตรารับราชการ
๔.พนักงานจ้างทั่วไป	อัตรากำลังตามกรอบ	จำนวน ๒๒	อัตรามีคนครอง ๒๐	อัตรารว่าง ๒	อัตรารับราชการ
๕.พนักงานครูเทศบาล	อัตรากำลังตามกรอบ	จำนวน ๒	อัตรามีคนครอง ๑	อัตรารว่าง ๑	อัตรารับราชการ

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากมีตำแหน่งว่างในสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ หลายตำแหน่ง ยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้งหรือโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้ร้องขอให้ กสธ. เปิดสอบแทน และขอใช้บัญชีของ กสธ. มาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้มีผู้มาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจในระยะแรกของการของการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในรูปแบบของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้น มีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณากำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมต่อไป

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เทศบาลมีความประสงค์ กำหนดโครงสร้าง ของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ซึ่งแยกตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ 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	- งานนิติการ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบ	- งานรักษาความสงบ	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานจัดทำงบประมาณ	

๒.กองคลัง	๒.กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง	๓.กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายโยธา	๓.๑ ฝ่ายโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕.กองการศึกษา	๕.กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่.	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล									
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.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดับเพลิง)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

	กองคลัง									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>									
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>									
๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง./ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายโยธา</u>									
๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (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
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนสวน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๘	คนงาน		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๙	คนสวน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>									
๑๑	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายบริหารสาธารณสุข</u>									
๒	หน.ฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๔	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๖	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>									
๘	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

๙	สัตว์แพทย์	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๐	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๑	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>									
๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานศึกษา)									
๓	ครู	คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม</u>									
๕	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)									
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งหมด		๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	ว่างเดิม
๒	นางล่อง วิริยะสมบัติ	รป.ม.	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> -	-	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> -	-	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวพรพิตรา จุลจรรุญ	น.บ.	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๖	นางอภิสมัย ผินกลาง	ร.ม.	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗	นางจินตนา ชันติวิริยะพานิช	ม.๓	-	พนักงานทะเบียน	-	-	พนักงานทะเบียน	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๘	นางสาวสุพร อภิธรรมวิวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๑,๘๐๐ (๒๒,๖๕๐X๑๒)	-	-	๒๗๑,๘๐๐
๙	นางสาวนงลักษณ์ อินทศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๑๐	นายนิกร บุญยรักษ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐X๑๒)	-	๑๓,๕๐๐ (๑,๑๒๕X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นายสามชาย เพ็ชรประไพ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นางประภาณี ศรีสวัสดิ์	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	<u>ฝ่ายรักษาความสงบ</u> นายปิฎก มาลีหวล	พธ.ป.	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๗,๗๖๐
๑๔	นายบุญเรือง มิ่งหมัด	ม.๓	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐X๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๑๕	นายอาคม อินทศรี	ม.๓	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๒๑,๗๖๐ (๘,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๑๖	นายบุญส่ง สิงหาดี	ม.๓	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๗	นายสำราญ อินทศรี	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๑๘	นายไพโรจน์ ดอนมอญ	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐X๑๒)	-	๙,๕๔๐ (๗๙๕X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๙	นายสุเทพ อินทศรี	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	๑๕๖,๒๔๐
๒๐	-	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	ว่างเดิม
๒๑	นายสมบูรณ์ อินทศรี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายสรารุท มุลห่าน	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นายสมพงษ์ อุทิศ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	กองคลัง นางสาวสุภาวดี พุ่มศิริ	บธ.ม.	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๕	ฝ่ายบริหารงานคลัง -	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๖	นางสาวจุฑารัตน์ บุตรดีวงศ์	ปวส.	๐๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๐๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๒๗	นางสาวจิรภัทร ลิ้มรัก	ปวส.	๐๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๘	ฝ่ายพัฒนารายได้ -	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๙	-	-	๐๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายวินทร สารกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐X๑๒)	-	๑๓,๕๐๐ (๑,๑๒๕X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕X๑๒)	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	กองช่าง -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๓	ฝ่ายโยธา -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๔	-	-	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-	-	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๐๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวภาวิณี โปหา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	๑๕๑,๐๘๐
๓๗	-	ทักษะ	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๘	นายประวิง มีสากุล	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายสมนึก จันดา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๐	นายไพฑูรย์ วงศ์จ้อย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๑	นายนิรันดร์ ดอนมอญ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๒	นายสงกรานต์ สังข์อ่อนดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นายสุชาติ แซ่แต้	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๔	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๕	<u>กองสาธารณสุข</u> -	-	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๖	<u>ฝ่ายบริหารสาธารณสุข</u> -	-	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๗	นายชัยรัตน์ หอมทิพย์	วท.บ.	๐๗-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๐๗-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔๘	นายเดิน ทองเอก	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐X๑๒)	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๔๙	นายพงษ์ศักดิ์ จันทศรี	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐X๑๒)	-	๘,๓๔๐ (๖๙๕X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๐	นายทิวากร จันทศรี	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๑	นายเดี่ยว เรืองศรี	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๒	นายจารึก ขมภูทอง	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

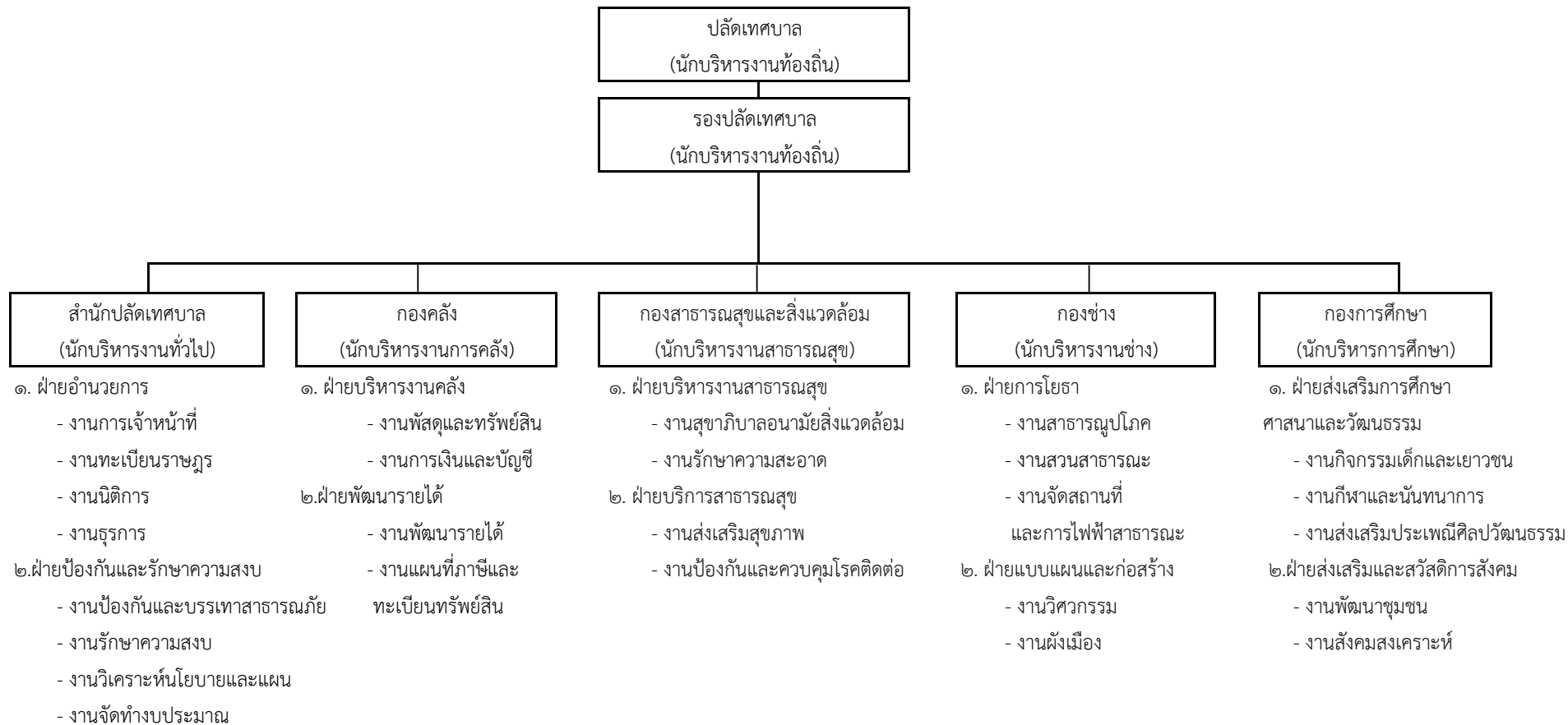
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นายไพรัตน์ วงษ์ภา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๔	นายบุญช่วย ทองหอม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๕	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	ว่างเดิม
๕๖	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u> -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๗-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๗	นางสาวอุทุมพร งามสง่า	วท.บ.	๐๗-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง.	๐๗-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐X๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๕๘	นางสาวชนิกานต์ สังขาร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๕๙	นายพนัส จันเสือ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๐	<u>กองการศึกษา</u> นางสาวพัฒนกร โชติญาโณ	ศษ.ม.	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๖๑	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา</u> -	-	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๒	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑</u> นางโสมสิริ ยะหัตตะ	ป.ตรี (๔ ปี)	๐๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๑	๒๔-๒-๐๐๗๙	ครู	คศ.๑	๒๗๙,๐๐๐ (๒๓,๒๕๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๓	นางสาวศิริขวัญ ชะนุรัมย์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
๖๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๕๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
๖๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒</u> -	-	๐๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	คศ.๑	๒๔-๒-๐๐๘๐	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	นางสาวณัฐณิชา ราขบุรี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
									-	-	-	อปท.สมทบ
๖๗	นางสาวอรรยา ผาวันดี	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
๖๘	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ</u> -	-	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๗-๒-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๙	นางสาวปนิดา คล้ายสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๑,๐๘๐ (๒๐,๐๙๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๐๘๐

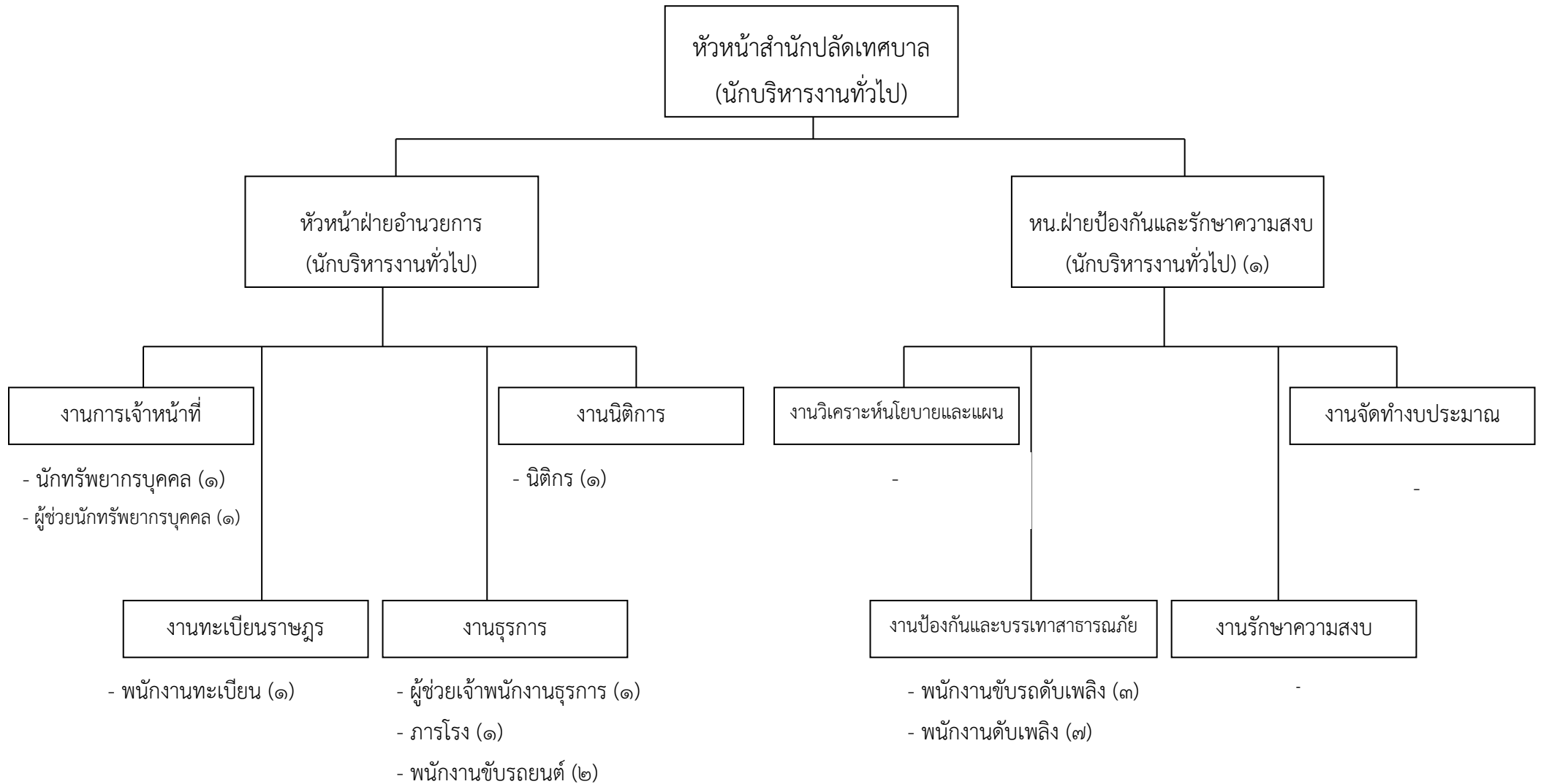
|

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

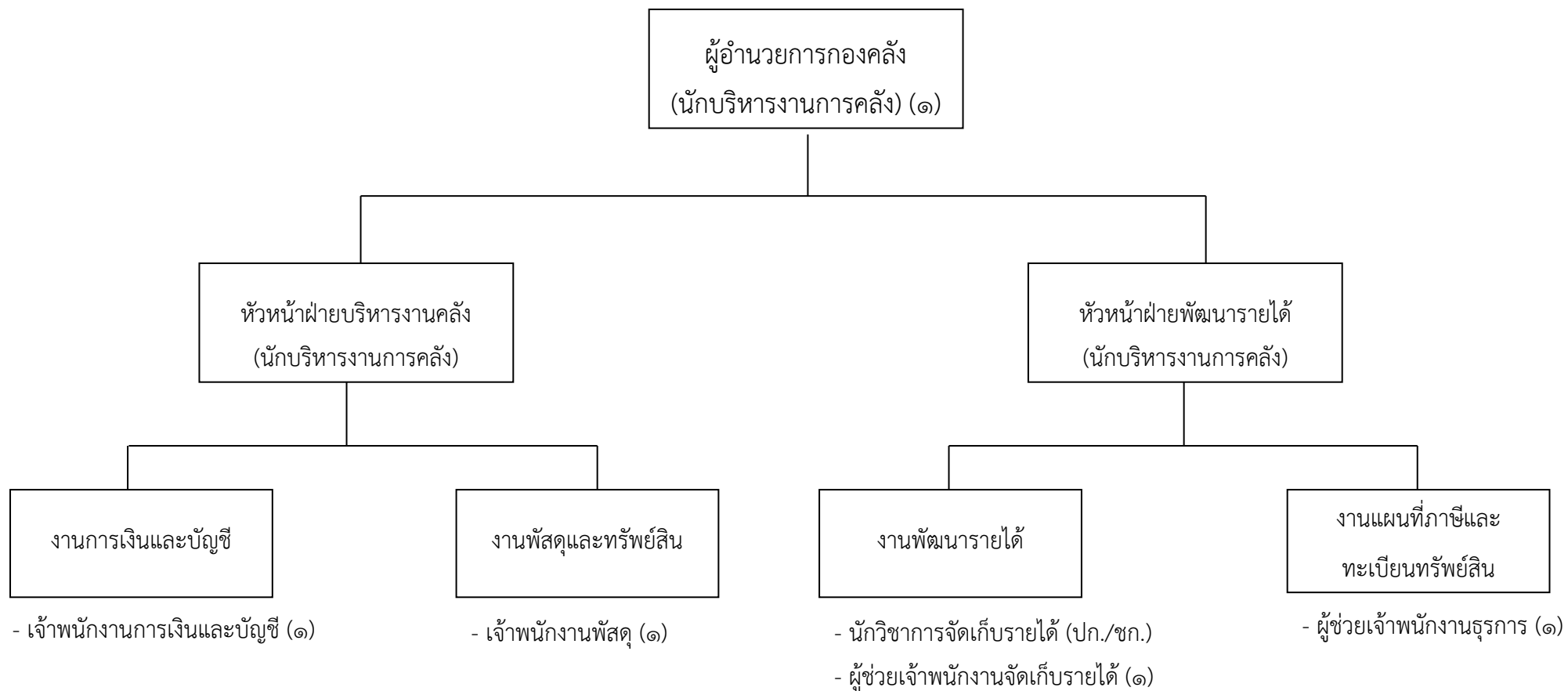


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



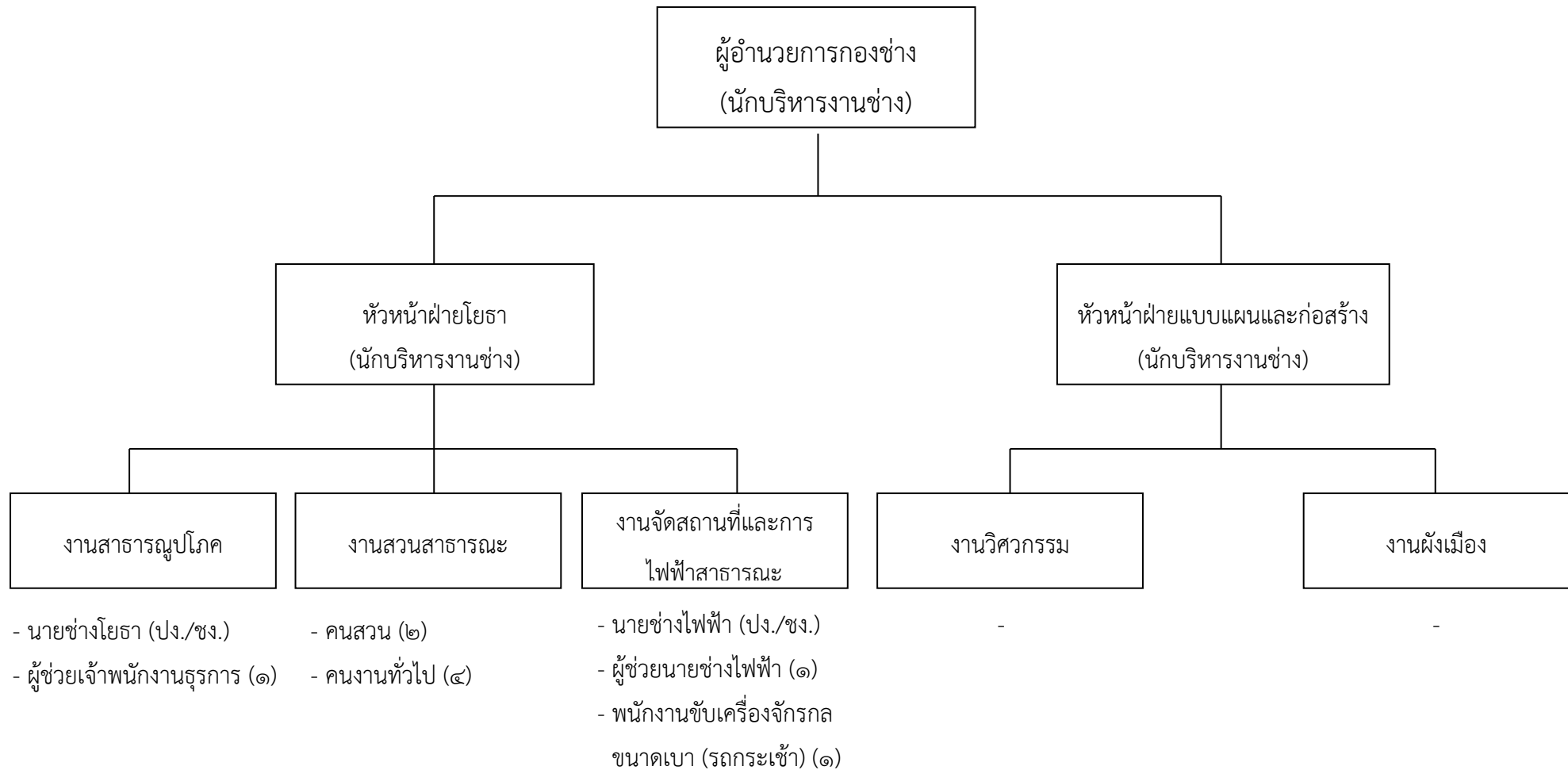
ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	๑	๑	-	-	๔	๑๒	๒๑

โครงสร้างของกองคลัง



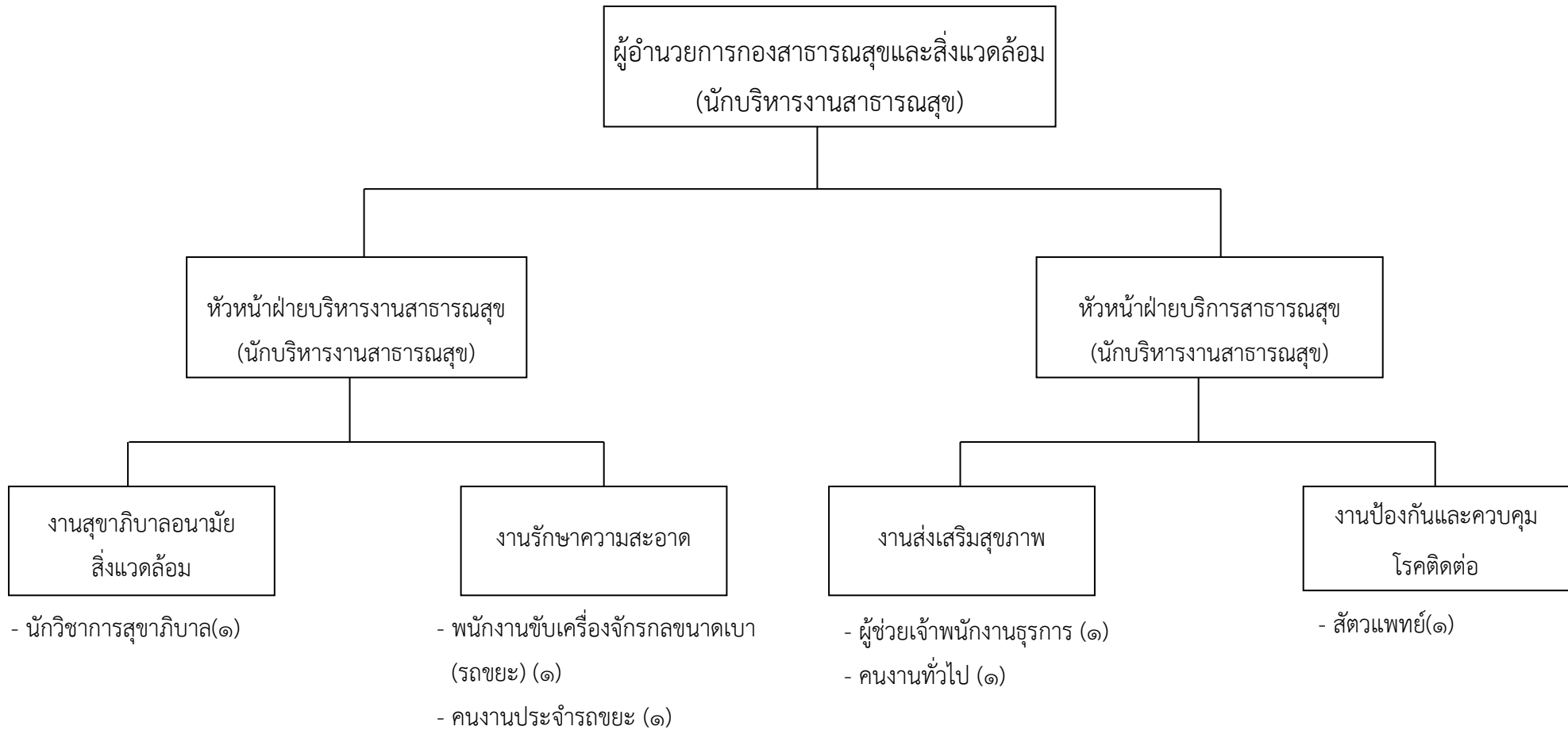
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	๒	๘

โครงสร้างของกองช่าง



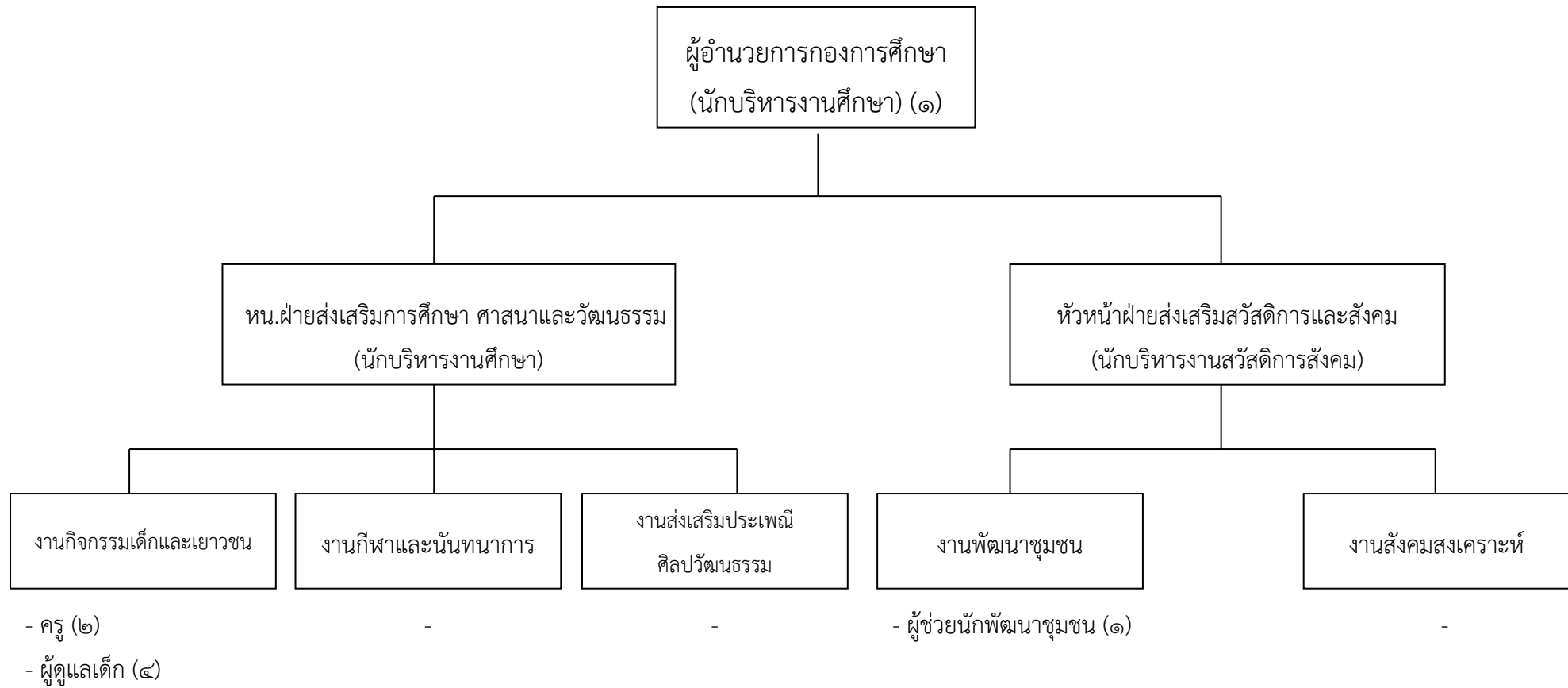
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	-	-	-	๒	-	๔	๑๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	๑	-	๑	-	-	๑๐	๑๕

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	-	-	-	-	๒	-	๕	๑๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในวง ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
ส่วนนักปลัดเทศบาล																			
๑	หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
ฝ่ายอำนวยการ																			
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๕	พนักงานทะเบียน		๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๓,๕๒๐	(๒๐,๐๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๗๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๗๒๐	๒๙๔,๑๒๐	๓๐๕,๘๘๐	(๒๒,๖๕๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	(๑๓,๘๑๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ																			
๑๑	หน.ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๑,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดับเพลิง)		๓	๓	๖๖๕,๖๔๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๒,๔๔๐	๒๒,๙๒๐	๖๘๘,๐๘๐	๗๑๐,๕๒๐	๗๓๓,๔๔๐	(๕๕,๔๗๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๕๖๗,๔๘๐		๔	๔	๔	-	-	-	๒๒,๘๐๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๗๒๐	๕๙๐,๒๘๐	๖๑๔,๐๔๐	๖๓๘,๗๖๐	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)
กองคลัง																			
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๗๒๐)
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)
ฝ่ายพัฒนารายได้																			
๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)

	กองช่าง																		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ฝ่ายการโยธา																		
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๒,๑๐๐)
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๒,๐๒๐)
๗	คนสวน		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๗๐๐	๔,๙๐๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๐๒๐	๑๒๖,๙๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
๙	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
๑๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	(นักบริหารงานช่าง)																		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ฝ่ายบริหารสาธารณสุข																		
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๙๘๐	(๒๗,๔๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๕๖๐	(๑๔,๑๑๐)
๕	คนงานประจํารถขยะ		๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๒,๐๐๐	ว่าง ๑
๗	คนงานประจํารถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
๘	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๙	สัตวแพทย์	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	(๑๓,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑																		
๓	ครู	ก.ศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒																		
๖	ครู	ก.ศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		

๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม																		
๙	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๔๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๗๑,๓๒๐	(๒๐,๐๙๐)
	รวม		๗๐	๕๗	#####	๖๐๐,๐๐๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	๔๖๓,๐๔๐	๔๖๘,๖๒๐	๔๗๓,๕๐๐	๑๕,๗๔๐,๓๖๐	๑๖,๒๐๘,๙๘๐	๑๖,๖๘๒,๔๘๐	ว่าง ๑๘
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%															๑,๕๗๔,๐๓๖	๑,๖๒๐,๘๙๘	๑,๖๖๘,๒๔๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๓๑๔,๓๙๖	๑๗,๘๒๙,๘๗๘	๑๘,๓๕๐,๗๒๘	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๐	๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔															๓๘.๔๘	#DIV/๐!	#DIV/๐!	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาล ในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสนอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ในด้านการปฏิบัติงานสาธารณะสุข ทำให้เทศบาลมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะสุข โดดเด่นและทันท่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ

จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
