



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕)

ของ

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศเทศบาลตำบลเขานินซอน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕) นั้น

เทศบาลตำบลเขานินซอน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิชญพงษ์ เศรษฐวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขานินซอน

แนบท้าย ประกาศเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕)

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘-ธ.ค.-๖๘
สำนักปลัด									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ									
นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถดับเพลิง)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๓	๒	๒	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๘	๗	๗	๘	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)		๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยนิติกร								+ ๑	ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ๑ ก.ค.๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายสวัสดิการสังคม									
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑				
นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒	๒	๒	๒				
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสค.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสค.
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสค.

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา จ้างเดิม	กรอบ อัตราจ้างใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ทักษะ)		๑			๑				
คนสวน (ทักษะ)		๑			๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๓	๓	๓	๓				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๒	๒	๒	๒				
พนักงานขับรถยนต์								+	ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ๑ ก.ค.๖๙
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
ฝ่ายบริหารสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา จ้างเดิม	กรอบ อัตราจ้างใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถขยะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		๓	๑	๑	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
คนงานประจำรถขยะ		๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๓
คนงาน		๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)								+	๒ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ๑ ก.ค.๖๙
คนงานประจำรถขยะ								+	๗ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ๑ ก.ค.๖๙
ฝ่ายบริการสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ									
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๑	๑				
ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน									
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (งานบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๑	๑	-			ขอใช้ กสส.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ									
นักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑	๑			-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑			-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน									
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน (งานบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๑	๑	-			ขอใช้ กสส.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-			ว่าง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	-	๑				
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันตนาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม								+	ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ๑ ก.ค.๖๙
ศพด.เขานินซ้อ									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเขานินซ้อ		๑	๑	๑	๑		-	-	สส.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๒	๒				
ศพด.เทศบาลตำบลเขานินซ้อแห่งที่ ๒									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.เขานินซ้อ แห่งที่ ๒		๑	๑	๑	๑		-	-	สส.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๑				

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๒			๒				
ศพด.วัดลำมหาชัย									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย		๑	๑	๑	๑		-	-	สด.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเสียชีวิต
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดหนองบอน									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สด.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.สิรินธร									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สด.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.หนองกลางดง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สด.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสด.
		๑๕๘	๑๓๘	๑๔๖	๑๕๘			+	๑๒

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แต่เนื่องจากมีภารกิจ และปริมาณงานที่ต้องการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และสภาพปัญหาในพื้นที่ ที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ แล้ว



เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒ - ๑๐
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน.....	๑๐ - ๑๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๖ - ๒๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๒๘
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง.....	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง.....	๓๐ - ๓๒
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง.....	๓๓ - ๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๙ - ๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	๕๑ - ๕๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๙ - ๗๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๑ - ๗๒
๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ - และพนักงานจ้าง.....	๗๒
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมฯ	
- สำเนาแบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ฯ (แบบ คจ.๑)	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕)
เทศบาลตำบลเขานินซอน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เทศบาลตำบลเขานินซอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขานินซอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕) เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

สำนักปลัด

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------	---------------

กองช่าง

พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
------------------	---------------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	จำนวน ๒ อัตรา
--	---------------

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๗ อัตรา
-------------------------	---------------

กองการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------------	---------------

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่ง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อนเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการในสังกัดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง

กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน ดังนี้

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

*** พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

*** พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้าง 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

- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์ฯ ส่วนใหญ่เน้นเรื่องงบประมาณ การวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม หอสมุด พิพิธภัณฑ์ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ข้อ ๒๕๑ ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และ ข้อ ๒๕๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น ๖ กองราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๓ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๑.๕ งานปกครอง
- ๑.๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๗ งานรักษาความสงบ
- ๑.๑.๘ งานทะเบียนและบัตร

๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๑.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๑.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- ๓.๒.๑ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๒.๒ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน ดังนี้

๔.๑.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน ดังนี้

๔.๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๒.๓. งานสัตวแพทย์

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕.๑ ฝ่ายงานงบประมาณและเงินอุดหนุน

๕.๑.๑ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน

๕.๑.๒ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๕.๑.๓ งานติดตามและประเมินผล

๕.๑.๔ งานประชาสัมพันธ์

๕.๑.๕ งานแผนและงบประมาณ

๕.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕.๒.๑ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน

๕.๒.๒ งานสถิติและสารสนเทศ

๕.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๖. กองการศึกษา แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วยงาน ดังนี้

๖.๑.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๖.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับ การเงิน และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรี

เมื่อพิจารณาปริมาณงาน ความรับผิดชอบ คุณภาพงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการทั้งหมดของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จำนวน ๖ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประหยัดงบประมาณลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

การวางแผนอัตราค่าจ้างด้านนี้ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินดังกล่าวข้างต้นของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลังโดยใช้หลักการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำ และขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน									
	๑๒ เดือน									
	รวมทั้งปี									

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐					
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐					
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐					
	๑๒ เดือน	๔๘๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐X๑๒=๑๙,๖๘๐					
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำ ของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับการประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (มีคนครอง)	ต่อเดือน	๓๖๘๖๐			๑๑๐๐	๑๑๒๐	๑๑๘๐			
	๑๒ เดือน	๔๔๒๓๒๐			๑๓๒๐๐	๑๓๔๔๐	๑๔๑๖๐			
	รวมทั้งปี	๔๔๒๓๒๐			๑๔๓๐๐	๑๔๕๖๐	๑๕๓๔๐	๔๕๖๖๒๐	๔๖๖๘๘๐	๔๗๗๖๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐			๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๕๐					
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐					
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๕๐+๑,๔๙๐)/๒=๑,๐๐๐					
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๐๐๐X๑๒=๑๒,๐๐๐					
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำ ของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน(ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) สำหรับการประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑-๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ สำหรับการประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(คูณ ๔% ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย... ระดับ ปวส.	ต่อเดือน	๑๑,๕๐๐			๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐			
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐			
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๐๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น(คูณ ๔% ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย... ระดับ ป.ตรี	ต่อเดือน	๑๕,๐๐๐			๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐			
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐			
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๓,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐

๖. พนักงานจ้างทั่วไป (แบบไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	ต่อเดือน	๙๐,๐๐๐								
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐								
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๗. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนต้องจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก.ไก่อ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับค่าตอบแทน ๑๓,๒๘๕ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๓,๘๘๕ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน	รัฐจัดสรร	เทศบาลจ่าย	เงินเพิ่มขึ้น(คูณ ๔% ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก.ไก่อ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ต่อเดือน	๑๓,๒๘๕	๙,๔๐๐	๓,๘๘๕	๕๔๐	๕๖๐	๕๖๐			
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐		๔๖,๖๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐			
	รวมทั้งปี	๔๖,๖๒๐			๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๕๓,๑๐๐	๕๙,๘๒๐	๖๖,๕๔๐

๘. กรณีบุคคลถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดปัจจุบัน

๓.๔ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ข้อ ๒๕๑ ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และ

ข้อ ๒๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

ได้ระบุระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับชั้นงาน ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติงาน
 - (ข) ระดับชำนาญงาน
 - (ค) ระดับอาวุโส

๓.๕ เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน

กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง นั้น

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๓๐๔

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ข้อ ๓๐๕

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย สำนักงาน ก.ท. หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการ หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงาน ก.ท. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร"

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ งบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผน รองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหา มาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.เส้นทางคมนาคม การคมนาคมสามารถเดินทางติดต่อกันได้โดยทางรถยนต์ มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ ฉะเชิงเทรา-กบินทร์บุรี เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านไปยังภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

และชายแดนประเทศกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ส่วนทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือมีทางหลวงจังหวัดเชื่อมต่อกับอำเภอศรีมโหสถ และอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร นอกจากนี้ยังมีถนนรพช. ฉ.๑๑๐๔๑ บ้านเขาน้ำมอด-บ้านขานี้อยู่ ถนนรพช.ฉ.๑๒๐๐๒ เขาคินซอน- ห้วยสำโรงเหนือ และถนนลูกรังอีกหลายสาย ที่ใช้เป็นเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านได้ตลอดปี

๒.วางระบายน้ำบางจุดไม่มีท่อระบายน้ำ และมีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังฝูพัง ต้องแก้ไขปัญหานี้ทุกปีและบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำฝนระบายไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓.ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลเขาคินซอน ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้เนื่องจากเป็นช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔.ระบบประปา ในเขตเทศบาลตำบลเขาคินซอนใช้น้ำประปาของประปาส่วนภูมิภาคเพื่อการอุปโภคบริโภคสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ก็มีในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน

๕.การเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม อาทิ ปลูกมันสำปะหลัง มีบางส่วนที่ปลูกต้นไม้ยูคาลิปตัส และปลูกพืชอื่นๆ อีกเล็กน้อยมีการเลี้ยงสุกร ไก่ และเป็ด แต่เป็นส่วนน้อย

๖.การใช้ที่ดิน ส่วนใหญ่การใช้ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลเขาคินซอน จะใช้สำหรับเป็นที่อยู่อาศัย ประกอบอาชีพค้าขาย และทำการเกษตรกรรมบางส่วน

๗.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝน ทำให้เกิดปัญหากล้งแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตรกรรมบางส่วน เกษตรกรแก้ไขปัญหานี้โดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ของตนเองทำให้เพิ่ม ต้นทุนการผลิตเช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

๘.การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลเขาคินซอน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนในพื้นที่เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่วกันภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกชุมชน

๒.ก่อสร้างและวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

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 อุตสาหกรรมประเภท โรงโม่มันเส้น ลานมัน กระดาษอยู่ทั่วไปสองฝั่งของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ โดยมีบริษัทสวนกิตติ จำกัด ซึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่เกี่ยวกับการผลิตไม้เทียมยูคาลิปตัส ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูด การลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชน ปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริม ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง อาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้ง ยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานใน ด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่จะมีอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว ธุรกิจรับเหมา รองลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังเป็นกลุ่มแรงงาน ฉะนั้นทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น อาจรวมกลุ่มสร้างอาชีพภายในชุมชนพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในทุกด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณการจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของการสร้างอาชีพเสริม อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับประชาชนเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทางการอาชีพ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหาสังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท ธรรมเนียมวิธีการด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิ หน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลเขาหินซ้อน ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๒. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ

๓. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนจากเยาวชน ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.ปัจจุบันเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒.ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

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

๔.ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่แท้จริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕.จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจากในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ไม่มีพื้นที่ในการเล่น กีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข ฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข โดยจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และติดต่อประสานมายังเทศบาล

เพื่อให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชนต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีทั้งเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การฝึกปลูกจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม

ส่วนเรื่องของยาเสพติดจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้กลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติดก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในและนอกโรงเรียนการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรมทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุนด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้ส่งเสริมและสนับสนุน กีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี

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

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

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

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการจัดการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีความเชื่องช้า
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่องทำให้ ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นใน การทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน

ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหา มีจำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ

รายได้ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จาก การจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีพื้นที่ที่เป็นเขตเศรษฐกิจน้อย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดอบรมแกนนำในชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชนในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่ง อบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการ พัฒนาการจัดเก็บรายได้จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีการต่อใบอนุญาตต่างๆ และการ ปฏิบัติตามเทศบัญญัติ

การปรับปรุงด้านแผนที่ ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในการจัดการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลจัดขึ้น

๒. ผู้บริหารบุคลากร ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่าง มี ประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว

๓. เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมี รายได้ ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม สร้างอาชีพหรือ ลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย มีการเผาหญ้า เผาซากตอไม้ ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีท่อส่งผ่านก๊าซธรรมชาติเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายทางกายภาพและชีวภาพ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งในพื้นที่ใกล้เคียงทำให้มีสารพิษปนเปื้อนทางอากาศมีผลเสียต่อทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และสุขภาพชุมชนขาดการกำจัด การบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือนและบ่อดักไขมัน 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

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนห่วงแหน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาโรคระบาด การขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาประชาชนขาดความร่วมมือในการใส่ใจสุขภาพ
๕. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของโรคติดต่อและเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว
๖. ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านดูแลสุขภาพและอนามัย ให้ความรู้การดูแล ป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ให้ความรู้ครอบคลุมในการดูแลสุขภาพอนามัย

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาผู้ดูแลเด็กขาดความรู้เทคนิคในการดูแลเด็ก
๒. ปัญหาผู้ดูแลเด็กไม่ได้จบศึกษาด้านการปฐมวัยโดยตรง
๓. ผู้ปกครองเด็กขาดความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก
๔. การจ้างบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เช่นการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดหาพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง งานต่างๆ ของสถานศึกษา

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ผู้ปกครองเด็กด้านการดูแลและเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี
๒. จัดการอบรมผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้เทคนิคการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างถูกวิธี
๓. จัดหาครูผู้ดูแลเด็กที่มีความรู้จบการศึกษาด้านการดูแลเด็กปฐมวัยโดยตรง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคาม

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล จะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พบว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ

โดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน นั้น ได้วิเคราะห์สรุปปัญหา แบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

วิสัยทัศน์ (Vision) เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารชุดปัจจุบันได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เขาหินซ้อนเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจเฟื่องฟู บูรณาการแหล่งท่องเที่ยว แหล่งความรู้ทันสมัย โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคม การบริการสาธารณะ ให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ให้ความสะดวกและปลอดภัย
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขทุกระดับอย่างเป็นระบบ
๕. พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพ สงเคราะห์ช่วยเหลือ สนับสนุนการระบวนการเรียนรู้ให้มีทักษะในวิชาชีพตลอดจนการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ

๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูบูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดึกดำบรรพ์ และ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุน ด้านกีฬา 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	- การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - 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 พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง	- การส่งเสริมการวางแผน - การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง - การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว - 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 และมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย
๘. จำนวนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย
๙. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน/ซอย ให้สะดวกต่อการสัญจรและสะอาดร่มรื่นสวยงาม
๒. ปรับปรุงพัฒนาสภาพภูมิทัศน์
๓. ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปา
๔. พัฒนาปรับปรุงขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะ
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วมและน้ำเสีย

๖. ปรับปรุงพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและปฏิรูปให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๗. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมอบรมวิชาชีพประชาชนให้สามารถประกอบกิจการ หรือเป็นแรงงานฝีมือ
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิภัณฑ์ชุมชน
๑๐. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศิลธรรม คุณธรรม แก่นักเรียนและประชาชน เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๑. ส่งเสริมให้นักเรียน ประชาชนมีสวัสดิการ เล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๑๒. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และปกป้องสถาบัน
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน
๑๔. ส่งเสริมปรับปรุง พัฒนาการบริการสาธารณสุข
๑๕. ก่อสร้างปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
๑๖. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
๑๗. อบรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ 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 ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดทำให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดทำให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดทำให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดทำให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดทำให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดทำให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดทำให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดทำให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ 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) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการพัฒนาในอนาคตโดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดแผนพัฒนาชาติทั้งในด้านเนื้อหาสาระกระบวนการขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ ตลอดทั้งแนวทางในการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มี ๒ ด้าน คือ

๑.วิเคราะห์ด้านยุทธศาสตร์

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

☐ ส่วนใหญ่ประชาชนในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมี อาชีพค้าขาย อาชีพรับจ้าง อาชีพเกษตรกรรมมีการเพาะปลูกพืชไร่ได้แก่มันสำปะหลังเป็นหลักและมีพื้นที่ปลูกมากมามากที่สุดในอำเภอมโนรมสารคามรองลงมาเป็นข้าวและถั่วเหลือง

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนคนงานนับพันคนคือบริษัทสวนกิตติจึงทำให้มีการจ้างงานในส่วนนี้เป็นจำนวนมาก

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีสถานที่ราชการที่สำคัญหลายแห่งได้แก่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อนซึ่งตั้งอยู่กลางชุมชนนอกจากนี้ยังมีกิจการร้านค้าหลายประเภทและการพาณิชย์

☐ เกษตรกรมีความชำนาญในการปลูกพืชสามารถนำผลผลิตออกจำหน่ายได้ทั้งในและนอกพื้นที่

☐ บุคลากรมีความรู้ทางด้านการเกษตร

☐ เกษตรกรที่สำรวจส่วนใหญ่สนใจรับเทคโนโลยีใหม่และทราบวิธีการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้แก่ปลูกพืชหมุนเวียนใส่ปุ๋ยเคมีใส่ปุ๋ยหมัก/ปุ๋ยคอกเพิ่มพื้นที่เพาะปลูกหรือหาความรู้เพิ่มเป็นต้น

☐ มีการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็งโดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานรัฐ

จุดอ่อน

☐ สภาพการผลิตพืชเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนส่วนใหญ่จะผลิตพืชโดยอาศัยเพียงน้ำฝนอย่างเดียว

- ☐ ประชาชนขาดการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพอย่างจริงจัง
- ☐ เกษตรกรบางรายมีรายได้จากการทำการเกษตรเพียงฤดูเดียวเท่านั้น
- ☐ เกษตรกรในตำบลบางรายมีหนี้สินรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ☐ เกษตรกรขาดความรู้ในด้านการจัดการฟาร์มด้านการจัดการเงินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้เกิดหนี้สินทั้งนอกระบบและในระบบ
- ☐ ปริมาณผลผลิตต่ำปัจจัยการผลิตมีราคาสูงเกษตรกรต้องประสบปัญหาราคาส่งผลผลิตตกต่ำเนื่องจากขาดอำนาจต่อรองในการขายผลผลิต
- ☐ เกษตรกรบางรายไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตัวเอง
- ☐ ขาดแหล่งน้ำและระบบชลประทานที่พอเพียงต่อการทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- ☐ ขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและด้านการตลาดรวมถึงการรวมกลุ่มเพื่อประสานงานในเรื่องราคาส่งผลผลิตสินค้าการเกษตรยังไม่มีศักยภาพไม่เพียงพอ
- ☐ การถ่ายโอนอำนาจและการกิจเป็นปัญหาในการพัฒนาดำเนินงานต่างๆ

โอกาส

- ☐ แผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ และสระแก้ว) มียุทธศาสตร์ในการยกระดับการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเช่น spa ระดับ Premium ยุทธศาสตร์แพทย์แผนไทยเน้นพัฒนากระบวนการผลิตภัณฑ์สมุนไพรให้มีคุณภาพครบวงจร
- ☐ แผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ และสระแก้ว) มียุทธศาสตร์เกษตรสู่ตลาดโลกบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและดินโดยเฉพาะต้นลุ่มน้ำ
- บางปะกง-ปราจีนบุรีให้สามารถเป็นทุนในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้ได้คุณภาพสู่นานาชาติยกระดับการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงานการเกษตรและพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมสู่ตลาดโลกส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานโลกโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด
- ☐ ตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานนับพันคนที่ได้รับอนุญาตดำเนินการประกอบการซึ่งถือเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชน
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนภาคเกษตรสู่ระบบเกษตรคุณภาพสูงจัดระเบียบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรและสถาบันเกษตรกรเข้มแข็งยึดหลักธรรมาภิบาลการผลิตอาหารสู่มาตรฐานความปลอดภัยและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของประเทศทั้งด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมรวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการ
- ☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนโดยพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานรวมถึงพัฒนากิจกรรมบริการสินค้าให้เกิดความประทับใจกับนักท่องเที่ยว
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นชุมชนทางผ่านและจุดแวะพักของประชาชนที่จะเดินทางผ่านไปยังภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือชายแดนประเทศกัมพูชาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานครซึ่งสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงกันได้ดีกับภาคต่างๆและเมืองหลวงเป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าการลงทุนและศูนย์กลางที่อยู่อาศัยอันอาจทำให้เกิดการหมุนเวียนและขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีนโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเช่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์การตลาดการเพิ่มมูลค่าสินค้าและลดต้นทุนการผลิตโดยใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆและอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพให้กับประชาชนที่ว่างงานทั้งภาคอุตสาหกรรม

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวเช่นการส่งเสริมสนับสนุนสินค้า หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า

ข้อจำกัด

☐ รัฐบาลไม่สามารถประกันราคาสินค้าเกษตรหลายชนิดได้และไม่ทั่วถึง

☐ ผู้รับซื้อ/พ่อค้าเอาเปรียบ

☐ ต้นทุนการผลิตสูงเนื่องจากปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขณะที่ราคาผลผลิตตกต่ำสินค้าเกษตรบางชนิด รัฐบาลไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือในการประกันราคา

☐ มีโรคแมลงศัตรูพืชระบาดส่งผลให้ปริมาณผลผลิตตกต่ำและทำให้เกษตรกรมีต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

☐ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความแปรปรวนสูง

☐ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพรวมถึงไม่มีแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

☐ การถ่ายโอนอำนาจและภารกิจเป็นปัญหาในการพัฒนาดำเนินงานต่างๆ

ด้านสังคม

จุดแข็ง

☐ มีสถาบันและองค์กรทั้งด้านการศึกษาสาธารณสุขและศาสนา

☐ มีการรวมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพที่

☐ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคมการสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็กเล็ก สตรี คนชรา ด้อยโอกาสและผู้พิการ

☐ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรงและได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

☐ มีการส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย

☐ มีการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อให้มีรายได้เพียงพอจากรายจ่าย

☐ มีการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เช่นงาน สักการะศาลพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัวประเพณีวันสงกรานต์ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น

จุดอ่อน

☐ เกษตรกรบางส่วนขาดความรู้และไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์

☐ ประชากร/เกษตรกรบางรายยากจนรายได้น้อยกว่ารายจ่ายเพราะขาดวินัยในการใช้จ่ายรวมถึงค่าครองชีพสูงทำให้มีหนี้สินอย่างต่อเนื่อง

☐ ประชาชนบางรายไม่มีอาชีพเสริมเกษตรกรว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว

☐ ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

☐ ประชาชนไม่ตระหนักในการดูแลสุขภาพของตัวเอง

☐ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

โอกาส

☐ จังหวัดฉะเชิงเทรามียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งความสุขครอบคลุมรอบอุ้มร่วมรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามและภาครัฐเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ซึ่งให้ความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันการเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมียุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานมั่นคงของประเทศโดยให้ความสำคัญการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็งการสร้างเสริมความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนและการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล

☐ สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อจำกัด

☐ อิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

☐ เกษตรกรมีรายจ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการครองชีพ

☐ ได้รับงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง

☐ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนเป็นที่ราบมีหินจำนวนมากสภาพที่ดินส่วนใหญ่เป็นดินปนทรายสามารถใช้ประโยชน์ในที่ดินได้ ๒ ลักษณะคือพื้นที่พักอาศัยและพื้นที่เพื่อทำการเกษตร

☐ ภูมิอากาศในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนลักษณะโดยทั่วไปมีอากาศปลอดโปร่งฝนตกต้องตามฤดูกาล

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

☐ ตำบลเขาหินซ้อนมีทรัพยากรน้ำซึ่งเป็นคลองธรรมชาติได้แก่คลองท่าลาดนอกจากนี้ยังมีลำห้วยลำน้ำจำนวน ๑๕ สายและบึงน้ำหนองน้ำซึ่งประชากรในตำบลใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำเหล่านี้ด้านการเกษตร

จุดอ่อน

☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและมีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลองทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

☐ ดินและน้ำเสื่อมโทรมขาดความอุดมสมบูรณ์

☐ แหล่งน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรนอกฤดูกาล

- ☐ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคที่เพียงพอ
- ☐ บางพื้นที่ประสบปัญหาภัยธรรมชาติเช่นอุทกภัย

โอกาส

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

ข้อจำกัด

- ☐ เกษตรกรบางส่วนนิยมใช้สารเคมีทางการเกษตรในอัตราสูงทำให้เกิดผลตกค้างในดินซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสื่อมโทรมและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนมีปัญหาความเสื่อมโทรมลงและไม่ยั่งยืนของทรัพยากรดินทรัพยากรน้ำป่าไม้การไม่มีการบังคับใช้ตามกฎหมายในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องทำให้ทรัพยากรธรรมชาติอยู่ในภาวะเสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อสมดุลของระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ
- ☐ เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเขาหินซ้อนทั้งในด้านพาณิชยกรรมอุตสาหกรรมและการบริการต่างๆให้มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้นและคว้นพิษที่เกิดจากแหล่งอุตสาหกรรมที่อยู่ใกล้เคียงซึ่งทำให้ทรัพยากรธรรมชาติทางอากาศเสื่อมโทรมลง
- ☐ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนเป็นป่าสงวนซึ่งสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรมเกิดจากการบุกรุกของประชาชนเพื่อสร้างเป็นที่อยู่อาศัย

ข้อเสนอ/กลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ทำให้สามารถนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาต่อไปโดยสังเขปดังนี้

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ☐ บริเวณที่กำหนดให้เป็นเขตเกษตรกรรมและมีปัญหาทรัพยากรดิน/ที่ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากการใช้ที่ดินทำการเกษตรอย่างผิดวิธีและต่อเนื่องมาเป็นเวลานานกรมพัฒนาที่ดินควรเข้าไปดำเนินการพัฒนาที่ดินโดยกำหนดให้เป็นแปลงสาธิตด้านการพัฒนาที่ดินหรือกำหนดเป็นพื้นที่นำร่องในตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตรพัฒนาให้เกิดการขยายผลไปยังพื้นที่ใกล้เคียงที่มีปัญหาลักษณะเดียวกัน
- ☐ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตให้สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพทรัพยากรดินและน้ำหรือส่งเสริมให้มีการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และมีข้อได้เปรียบทางการค้า

☐ ส่งเสริมให้มีการทำ/ใช้ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพเพื่อปรับปรุงบำรุงดินเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ดินช่วยเพิ่มความสามารถในการดูดซับธาตุอาหารในดินให้มากขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

☐ ส่งเสริมและแนะนำให้มีการอนุรักษ์ดินและน้ำเนื่องจากสภาพพื้นที่ของตำบลเขาหินซ้อนบางส่วนเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชันดังนั้นจึงควรส่งเสริมและแนะนำให้เกษตรกรรับรู้และเข้าใจถึงหลักการและประโยชน์ของการอนุรักษ์ดินและน้ำโดยสิ่งสำคัญคือการปลูกฝังให้เกษตรกรมีจิตสำนึกที่ดีและเกิดการยอมรับมาตรการอนุรักษ์ดินและน้ำซึ่งจะช่วยลดปัญหาการชะล้างพังทลายของดินและปัญหาดินเสื่อมโทรมได้

☐ ส่งเสริมเกษตรกรให้ปรับปรุงบำรุงดินโดยการเพิ่มอินทรีย์วัตถุเช่นปุ๋ยหมักปุ๋ยคอกหรือปุ๋ยพืชสดเพื่อช่วยปรับปรุงโครงสร้างของดินและเพิ่มธาตุอาหารที่เป็นประโยชน์สำหรับพืชร่วมกับการใส่ปุ๋ยเคมีในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับชนิดของพืชสมบัติของดินและช่วงระยะเวลาที่ถูกต้องเพื่อให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์และสามารถเก็บกักน้ำไว้ได้มากขึ้น

☐ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบป้องกันและดำเนินการแก้ไขปัญหาการบุกรุกยึดครองบริเวณพื้นที่ป่าซึ่งเป็นที่สาธารณะประโยชน์และถ้าเป็นพื้นที่ที่เป็นrabเชิงเขาไม่เหมาะสำหรับการนำที่ดินมาใช้ด้านเกษตรกรรมก็ให้คงสภาพไว้เพื่อการรักษาสมดุลทางนิเวศ

☐ ส่งเสริมให้มีมาตรการอนุรักษ์ดินและน้ำเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของดินเช่นไม่เผาตอซังปลูกหญ้าแฝกตามแนวระดับ/ขวางความลาดชันทำคันดินเพื่อชะลอและลดการไหลบ่าของน้ำบนผิวดินและเพิ่มความสามารถในการเก็บกักน้ำ

☐ พัฒนาและส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเกษตรเพื่อเพิ่มอาชีพและรายได้ให้ชุมชน

☐ จัดทำแผนพัฒนาแบบบูรณาการและมีการประสานงานและร่วมมือจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้มีการประชาสัมพันธ์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

☐ ให้ความรู้แก่ชุมชนในการช่วยกันบำรุงและรักษาสาธารณสมบัติและรักษาแหล่งน้ำต่างๆที่สร้างขึ้นรวมถึงระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

☐ ส่งเสริมและพัฒนาการคมนาคมขนส่ง (Logistic) เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตและสามารถส่งสินค้าเกษตรซึ่งเน่าเสียได้ง่ายให้เข้าสู่ตลาดได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

☐ เพิ่มจำนวนและพื้นที่แหล่งน้ำขนาดเล็กในไร่นาให้มากขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงเรื่องการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

ด้านเศรษฐกิจ

☐ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อพัฒนาให้มีการแปรรูปสินค้าและเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรเช่นผลิตภัณฑ์อาหารผลิตภัณฑ์พืชผลทางการเกษตรอบแห้ง

☐ ให้ความรู้กับเกษตรกรในการเลือกใช้ปัจจัยการผลิตการผลิตปัจจัยการผลิตใช้เองและการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ถูกต้อง

☐ จัดหาแหล่งเงินทุนและให้ความรู้ด้านการตลาดและการทำบัญชีฟาร์มสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมีอำนาจในการต่อรองราคา

☐ ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและมีช่องทางการตลาดใหม่ เพราะเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ

☐ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่คนในชุมชนให้เข้าใจและดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

☐ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตเพิ่มรายได้และทำอาชีพเสริมจัดประชุมรวมกลุ่มอาชีพที่คล้ายคลึงกันให้มีการวางแผนการผลิตและการจำหน่ายร่วมกันเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่กลุ่ม

☐ ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าสินค้าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อจำหน่ายเป็นรายได้และนำความรู้จากภูมิปัญญามาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อลดรายจ่ายในครัวเรือน

ด้านสังคม

☐ ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการและการรวมกลุ่มของชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพให้เข้มแข็ง

☐ ปลุกจิตสำนึกให้รักชุมชนและท้องถิ่นส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองและรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อสังคมท้องถิ่นตนเอง

☐ สร้างงานในช่วงนอกฤดูการเกษตรเพื่อลดการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่

☐ จัดทำโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชนและให้ความรู้แก่ชุมชน เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนปลอดจากยาเสพติด

๒.วิเคราะห์ด้านบุคลากร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

จุดแข็ง S ๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโยกย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปีซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	จุดอ่อน W ๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติโดยไม่ยอมเปิดใจรับ การปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน
---	--

โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	ข้อจำกัด T ๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	---

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 จารีต ประเพณีที่ดึกดำบรรพ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน ด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๗. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์โดยจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน ๒๐

๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาระบบรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้ มาตรฐาน

๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

๓. ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ

๖. อนุรักษ์และป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ที่ติดยา ค้าคนดีสู่ชุมชน

๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

๘. ให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน สรุปปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไข ดังนี้

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีตำแหน่งตามกำหนดกรอบอัตราดังนี้

- | | |
|------------------------|---|
| ๑.พนักงานเทศบาล | อัตรากำลังตามกรอบ จำนวน ๓๔ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตราว่าง ๒๓ อัตรา |
| ๒.ลูกจ้างประจำ | อัตรากำลังตามกรอบ จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตราว่าง - อัตรา |
| ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ | อัตรากำลังตามกรอบ จำนวน ๖๐ อัตรา มีคนครอง ๕๗ อัตราว่าง ๓ อัตรา |
| ๔.พนักงานจ้างทั่วไป | อัตรากำลังตามกรอบ จำนวน ๒๗ อัตรา มีคนครอง ๒๑ อัตราว่าง ๖ อัตรา |

รวมมีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒๘ อัตรา มีคนครอง ๙๖ อัตรา อัตราว่าง ๓๒ อัตรา

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากมีตำแหน่งว่างในสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ ยังไม่มีผู้

มาบรรจุแต่งตั้งหรือโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้ร้องขอให้ กสธ. เปิดสอบแทน และขอใช้บัญชีของ กสธ. มาบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้มีผู้มาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

เมื่อเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เทศบาลต้องดำเนินการแล้ว ยังมีอัตรากำลังที่น้อย และไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เนื่องจากเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน อยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจที่มีรายได้น้อย ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มิให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี จึงจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างและปรับลดพนักงานจ้างทั้งหมดสัญญาจ้างในอนาคต และพิจารณาจ้างเหมาบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน เทศบาลมีความประสงค์กำหนดโครงสร้าง ของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ซึ่งแยกตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.ปลัดเทศบาล	๑.ปลัดเทศบาล	
๒.รองปลัดเทศบาล	๒.รองปลัดเทศบาล	
๑.สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๑.๑สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานนิติการและการพาณิชย์	- งานกิจการสภา	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานนิติการและการพาณิชย์	
- งานแผนและงบประมาณ	- งานปกครอง	
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	- งานรักษาความสงบ	
	- งานทะเบียนและบัตร	
๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม	๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคม	
- งานปกครอง		
กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
- งานรักษาความสงบ		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง (๐๔)	๒.กองคลัง (๐๔)	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง (๐๕)	๓.กองช่าง (๐๕)	
๓.๑ ฝ่ายโยธา	๓.๑ ฝ่ายโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรมโยธา	- งานวิศวกรรมโยธา	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
	๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)	
	๕.๑ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	- งานวางแผนและสถิติ	
	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	
	- งานติดตามและประเมินผล	
	- งานประชาสัมพันธ์	
	- งานแผนและงบประมาณ	
	๕.๒ ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน	
	- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	
	- งานสถิติและสารสนเทศ	
	- งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.กองการศึกษา (๐๘)	๖.กองการศึกษา (๐๘)	
๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้วิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๕)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ									
นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถดับเพลิง)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๓	๒	๒	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๘	๗	๗	๘	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)		๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยนิติกร		๑			๑				ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายสวัสดิการสังคม									
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑				
นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒	๒	๒	๒				
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ทักษะ)		๑			๑				
คนสวน (ทักษะ)		๑			๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๓	๓	๓	๓				ว่าง ๒
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๒	๒	๒	๒				
พนักงานขับรถยนต์		๑			๑				ว่าง
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริหารสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถขยะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		๓	๑	๑	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
คนงานประจำรถขยะ		๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๓
คนงาน		๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๒			๒				ว่าง
คนงานประจำรถขยะ		๗			๗				ว่าง
ฝ่ายบริการสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ									
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๑	๑				
ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน									
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (งานบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๑	๑	-			ขอใช้ กสธ.

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ									
นักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑	๑			-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑			-	
ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน									
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน (งานบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๑	๑	-			ขอใช้ กสส.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-			ว่าง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	-	๑				
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันตนาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		๑			๑				ว่าง
ศพด.เขานินซื่อน									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเขานินซื่อน		๑	๑	๑	๑		-	-	สส.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสส.
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๑				

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตราากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๒	๒				
ศพด.เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนแห่งที่ ๒									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.เขาหินซ้อน แห่งที่ ๒		๑	๑	๑	๑		-	-	สธ.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๒			๒				
ศพด.วัดลำมหาชัย									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย		๑	๑	๑	๑		-	-	สธ.จัดสรร
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเสียชีวิต
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดหนองบอน									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สธ.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.สิรินธร									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สธ.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพด.หนองกลางดง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	สธ.จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ กสธ.
		๑๗๐	๑๓๘	๑๔๖	๑๗๐				

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณการกระจายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการกระจายจ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการกระจายจ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการกระจายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	848,880	84,000	1	1	1	-	-	-	26,640	27,360	28,320	959,520	986,880	1,015,200	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	548,880	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	15,060	604,320	617,640	632,700	ว่าง 8 ธ.ค.68
	สำนักปลัดเทศบาล																		
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	486,000	67,200	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	569,640	586,080	602,520	
	ฝ่ายอำนวยการ																		
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	529,680	18,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	564,360	581,880	599,880	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
6	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	323,160	333,240	343,800	
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
9	นักจัดการงานทั่วไป		1	1	389,400	-	1	1	1				13,320	13,320	13,440	402,720	416,040	429,480	
10	นักทรัพยากรบุคคล		1	1	376,080	-	1	1	1				13,320	13,080	13,440	389,400	402,480	415,920	
11	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ระดับเพเลิง)		1	1	323,760	-	1	1	1				12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ระดับเพเลิง)		1	1	293,400	-	1	1	1				9,600	14,520	12,600	303,000	317,520	330,120	
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ระดับเพเลิง)		1	1	284,520	-	1	1	1				8,880	9,240	9,840	293,400	302,640	312,480	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
14	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	358,560	-	1	1	1	-	-	-	13,680	14,280	14,760	372,240	386,520	401,280	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
15	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	362,400	-	1	1	1				13,800	14,400	15,000	376,200	390,600	405,600	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	227,040	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	235,200	243,720	252,600	
17	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	314,280	-	1	1	1				1,120	12,000	12,600	315,400	327,400	340,000	
18	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		1	1	272,880	-	1	1	1				9,480	9,840	10,320	282,360	292,200	302,520	
19	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	201,240	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	208,560	216,240	224,160	
20	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	171,240	-	1	1	1				6,840	7,080	7,320	178,080	185,160	192,480	
21	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	231,240	-	1	1	1				8,760	9,120	9,480	240,000	249,120	258,600	
22	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	201,840	-	1	1	1				7,440	7,800	8,040	209,280	217,080	225,120	
23	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	186,840	-	1	1	1				6,720	6,960	7,200	193,560	200,520	207,720	
24	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	162,840	-	1	1	1				6,480	6,720	6,960	169,320	176,040	183,000	
25	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	172,320	-	1	1	1				7,080	7,320	7,680	179,400	186,720	194,400	
26	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	147,600	-	1	1	1				5,880	6,120	6,360	153,480	159,600	165,960	
27	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	142,080	-	1	1	1				5,640	5,880	6,120	147,720	153,600	159,720	
28	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดับเพลิง)		1	1	152,640	-	1	1	1				6,120	6,360	6,604	158,760	165,120	171,724	
29	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดับเพลิง)		1	1	141,960	-	1	1	1				5,640	5,880	6,120	147,600	153,480	159,600	
30	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	136,560	-	-	-	1				-	-	4,560	136,560	136,560	141,120	
31	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	136,560	-	-	-	1				-	-	4,560	136,560	136,560	141,120	
32	ผู้ช่วยนิติกร		1	-	-	-	-	-	1				-	-	217,800	-	-	217,800	กำหนดใหม่

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	ภารโรง		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
34	คนงาน		2	2	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
35	พนักงานดับเพลิง		3	3	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม</u>																		
36	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	457,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	489,120	502,560	516,720	
37	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติงาน	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
38	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	-	-		1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	466,260	475,980	485,700	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
39	นักพัฒนาชุมชน		1	1	349,320	-	1	1	1				13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
40	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	303,960	-	1	1	1				12,120	12,600	13,200	316,080	328,680	341,880	
41	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	315,120	-	1	1	1				12,600	13,200	13,680	327,720	340,920	354,600	
	กองคลัง																		
42	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>																		
43	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	468,960	18,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	501,120	516,600	532,680	
44	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	1	1	220,800	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	
45	นักวิชาการพัสดุ	ปง/ชง	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กสส.

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
46	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
47	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	309,240	-	1	1	1				12,360	13,200	13,440	321,600	334,800	348,240	
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	167,520	-	1	1	1				6,720	6,960	7,200	174,240	181,200	188,400	
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	167,520	-	1	1	1				6,720	6,960	7,200	174,240	181,200	188,400	
51	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	245,640	-	1	1	1				9,840	10,200	10,680	255,480	265,680	276,360	
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
52	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	กสธ.
53	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	1	1	220,800	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	232,800	244,800	256,800	
54	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
55	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	181,320	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	188,520	196,080	203,880	
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	157,560	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	163,080	168,840	174,840	
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	178,080	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	183,960	190,080	196,440	
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	186,000	192,240	198,720	
	กองช่าง																		
59	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	484,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	539,520	552,960	567,120	
	ฝ่ายการโยธา																		
60	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	กสธ.

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
61	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กสธ.
62	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กสธ.
63	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กสธ.
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	188,760	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	6,840	196,320	204,240	211,080	
65	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	237,000	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,880	10,320	246,480	256,360	266,680	
66	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	189,360	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	196,920	204,840	213,000	
67	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	179,880	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	187,080	194,520	202,320	
68	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	146,280	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,160	158,280	164,640	
69	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	167,520	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	174,240	181,200	188,400	
70	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	264,960	-	1	1	1	-	-	-	10,560	11,040	11,520	275,520	286,560	298,080	
71	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	
72	คนสวน (ทักษะ)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
73	คนงาน		3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>																		
74	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	
75	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กสธ.
76	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	178,080	187,800	197,520	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
77	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	167,040	172,560	178,320	
78	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	154,200	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	159,120	164,280	169,680	
79	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	180,360	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	186,120	192,120	198,360	
80	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	141,960	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	148,680	155,640	162,840	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
81	คนงาน		2	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
82	พนักงานขับรถยนต์		1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่าง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
83	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานฯ)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	กสธ.
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
84	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	กสธ.
85	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
86	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	178,080	187,800	197,520	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
87	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		1	1	204,240	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	212,400	220,920	229,800	
88	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		1	1	239,520	-	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,320	249,120	259,080	269,400	
89	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		1	1	206,640	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,920	223,560	232,560	
90	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	182,040	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	189,360	196,920	204,840	
91	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	
92	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	
93	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4,560	167,040	167,040	171,600	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
94	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		5	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	ว่าง 2
95	คนงานประจำรถขยะ		8	8	72,000	-	8	8	8	-	-	-	-	-	-	864,000	864,000	864,000	
96	คนงานประจำรถขยะ		7	-	-	-			7	-	-	-	-	-	756,000	-	-	756,000	กำหนดใหม่
97	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
98	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	423,120	435,000	447,360	กสธ.
99	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
100	สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	1	1	370,440	-	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	378,960	387,840	397,080	
101	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
102	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	226,560	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	234,840	243,360	252,240	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
103	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
104	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	486,000	67,200		1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	569,640	586,080	602,520	
	ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน																		
105	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000		1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	กสธ.
106	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กสธ.

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
107	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	-		1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	150,120	162,120	174,120	
	ลูกจ้างประจำ																		
108	นักประชาสัมพันธ์		1	1	356,160	-	1	1	1				13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
109	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	197,040	-	1	1	1				7,920	8,160	8,520	204,960	213,120	221,640	
	ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน																		
110	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000		1	1	-	-	-	393,600	13,620	13,620	805,200	818,820	832,440	กสธ.
111	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
112	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
113	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	220,560	-	1	1	1	-	-	-	12,720	13,320	13,800	233,280	246,600	260,400	
114	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	217,800	-	-	-	1	-	-	-	-	-	7,800			7,800	
กองการศึกษา																			
115	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,068	13,620	13,620	525,028	538,648	552,268	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
116	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000		1	1	-	-	-	393,600	13,620	13,620	805,200	818,820	832,440	กสธ.
117	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
118	นักสันทนการ	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	230,400	242,400	254,400	
119	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	178,080	187,800	197,520	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
120	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	277,200	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	286,920	297,000	307,440	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
121	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	180,360	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	187,320	194,520	202,080	
122	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		1	-	217,800	-			1	-	-	-			7,560			7,560	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเขาหินซ้อน																		
123	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กฯ (ศพด.1)		1	-	-	-	1	1	1				-	-	-	-	-	-	สอ.จัดสรร
124	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		1	-	-	-	1	1	1		-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
125	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-		-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
126	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)		2	2		-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนแห่งที่ 2					-													
127	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กฯ (ศพด.2)		1	-		-	1	1	1				-	-	-	-	-	-	สอ.จัดสรร
128	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
129	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)		1	1	112,800	-	-	-	1	-	-		-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
130	ผู้ดูแลเด็ก		2	2	216,000	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย					-													
131	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย		1	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สอ.จัดสรร
132	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-													
133	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (เงินอุดหนุน)		1	-	160,560	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
134	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
135	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (เงินอุดหนุน)		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน																		
136	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน		1	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สด.จัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
137	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
138	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิริธร																		
139	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิริธร		1	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สด.จัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
140	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
141	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง																		
142	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง		1	-			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สด.จัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
143	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
144	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
145	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กสธ.
	รวม		170	125	32,827,260		137	141	165		-	-	2,746,688	1,109,560	2,259,424	35,944,988	37,054,548	39,205,972	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															5,391,748	5,558,182	5,880,896	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															41,336,736	42,612,730	45,086,868	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															143,083,910	143,083,910	150,238,000	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															28.89	29.78	30.01	

หมายเหตุ

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2567 ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (44,000,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 46,200,000 บาท = (44,000,000 x5%) +44,000,000 = 46,200,000)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2568 ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (46,200,000 บาท)

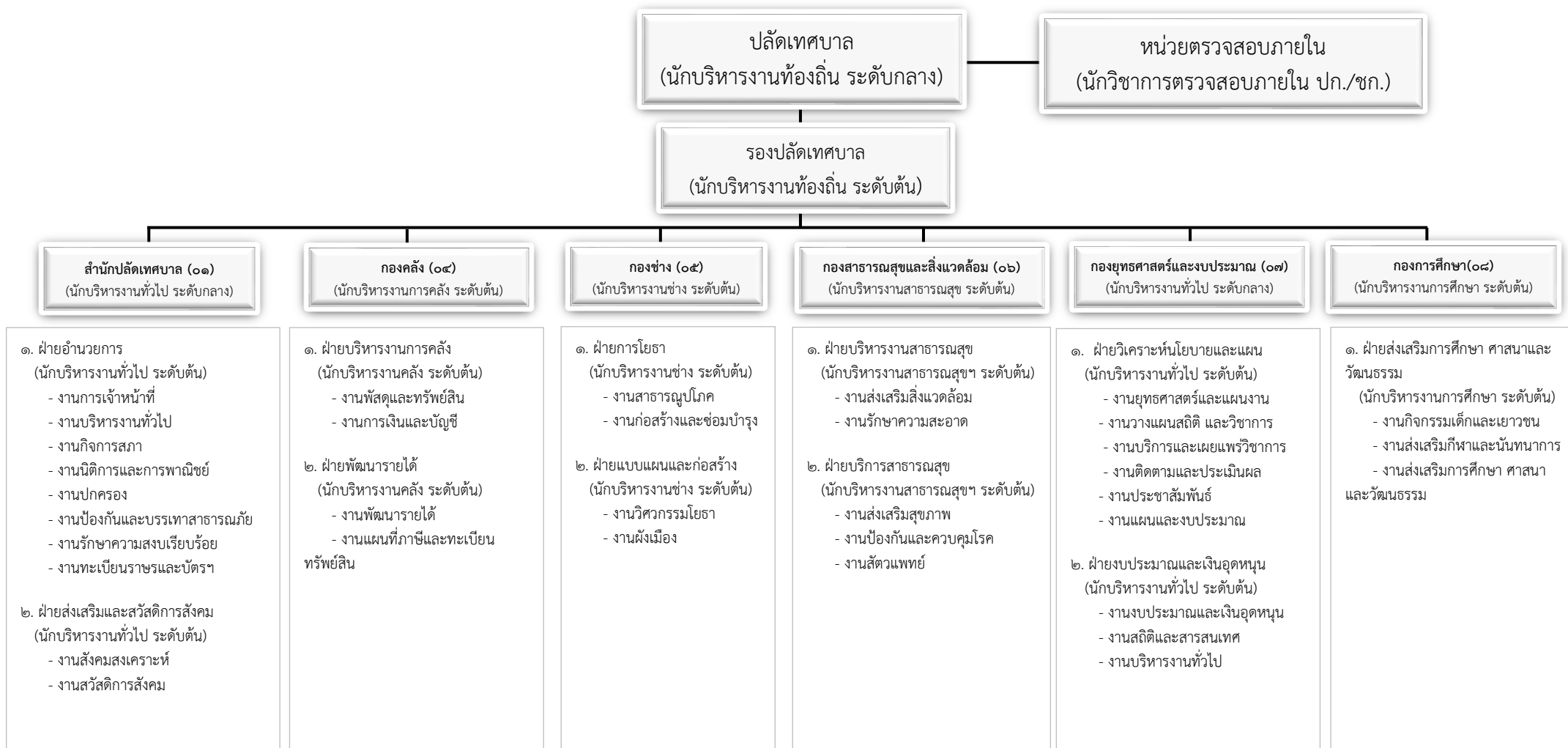
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 143,083,900บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 25689 ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (48,510,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 143,083,900 บาท = (143,083,900 x5%) + 143,083,900 = 150,238,000)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

ฝ่ายอำนวยการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- นิติกร ปก. (๑)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ

- นักจัดการงานทั่วไป (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว (๑)
- พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) (๒)
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๘)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) (ทักษะ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๒)
- พนักงานดับเพลิง (๓)

ฝ่ายสวัสดิการสังคม

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักสังคมสงเคราะห์ ปก (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)

ลูกจ้างประจำ

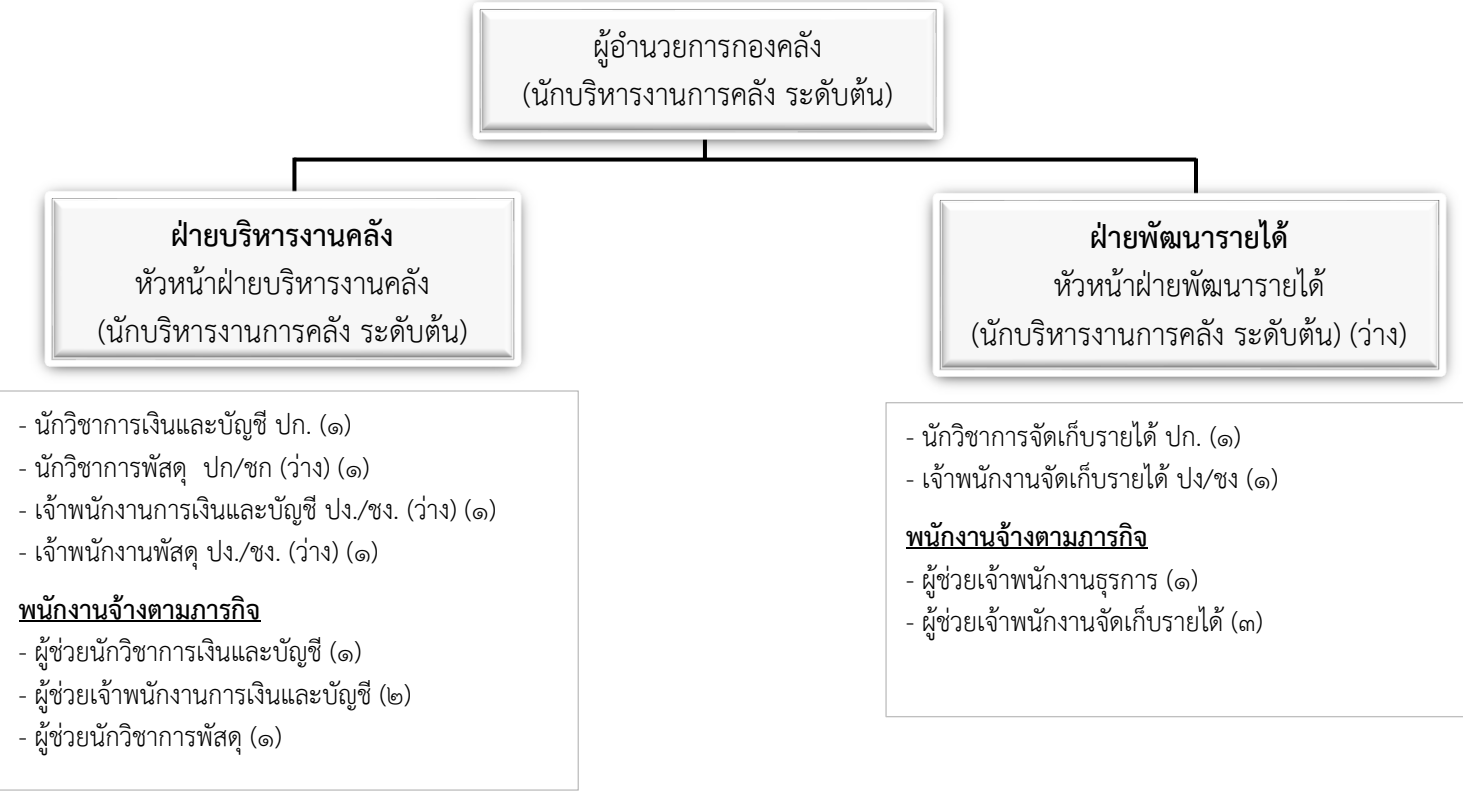
- นักพัฒนาชุมชน (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

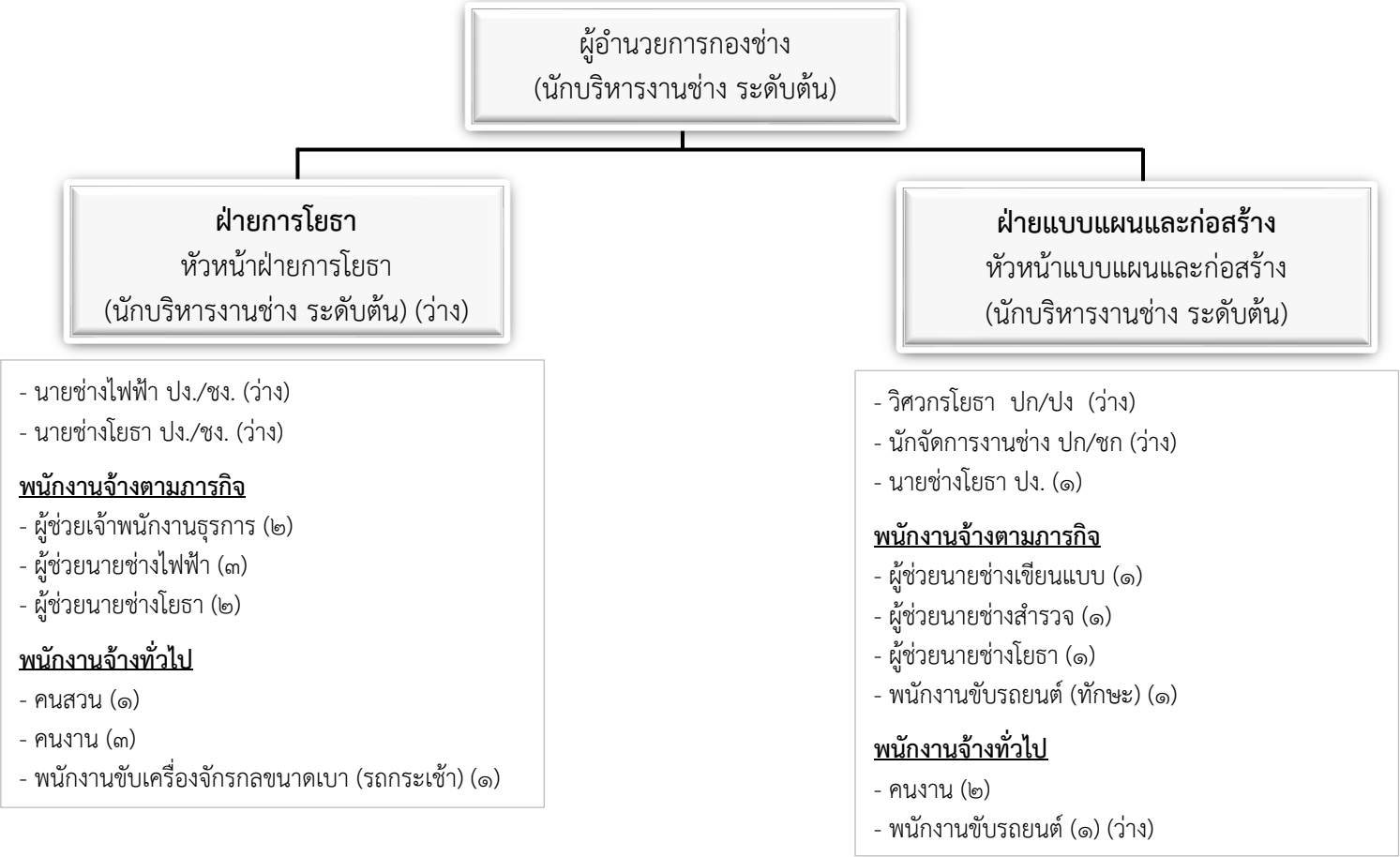
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	๑	-	๗	๗	๒๗	๔๑
ว่าง	๑		-	๑		-	-	-	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างของกองคลัง



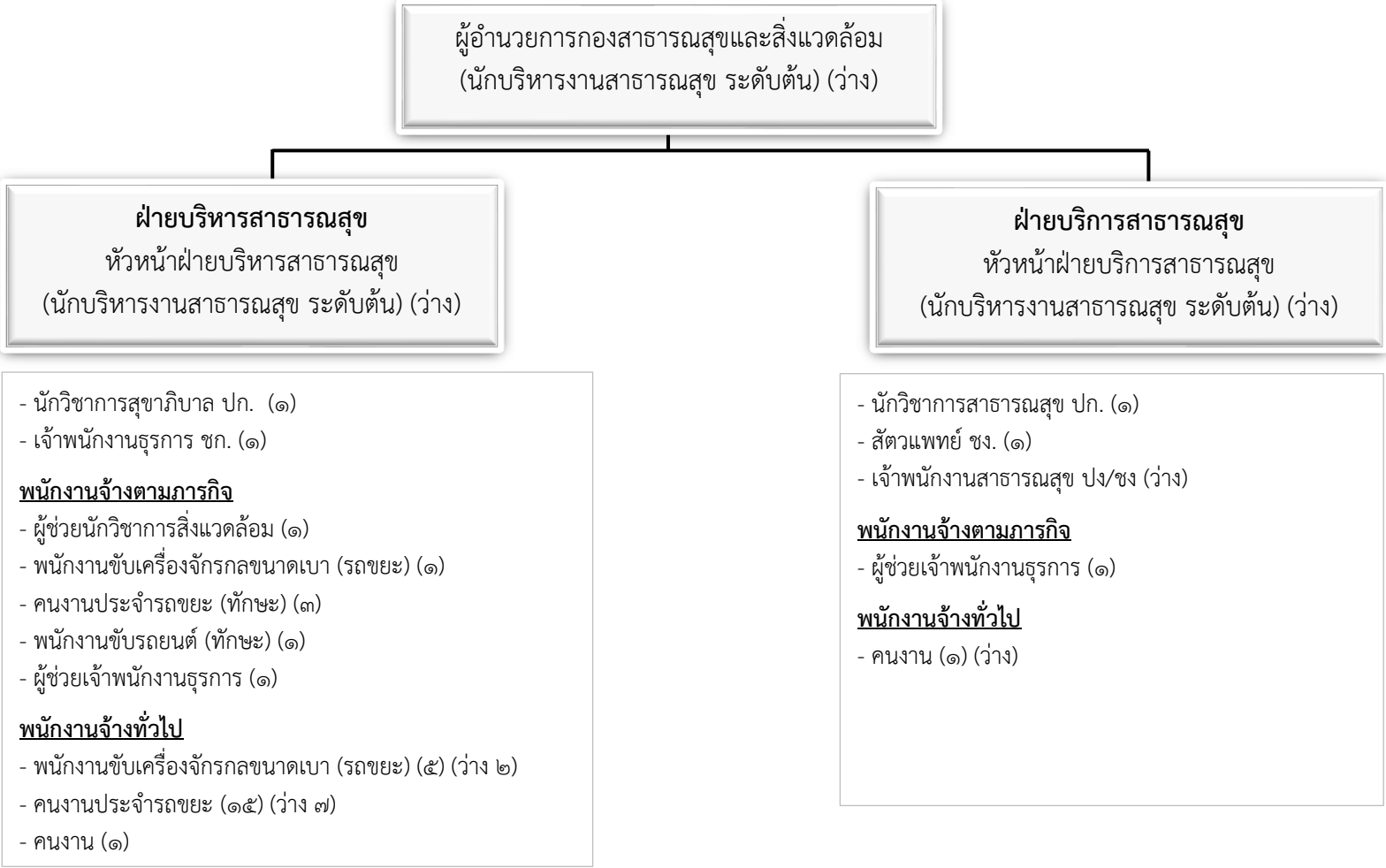
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-	-	-	-๒	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๔	๑๓
ว่าง	๓			๑			-	๑	-	-	๕	-	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง



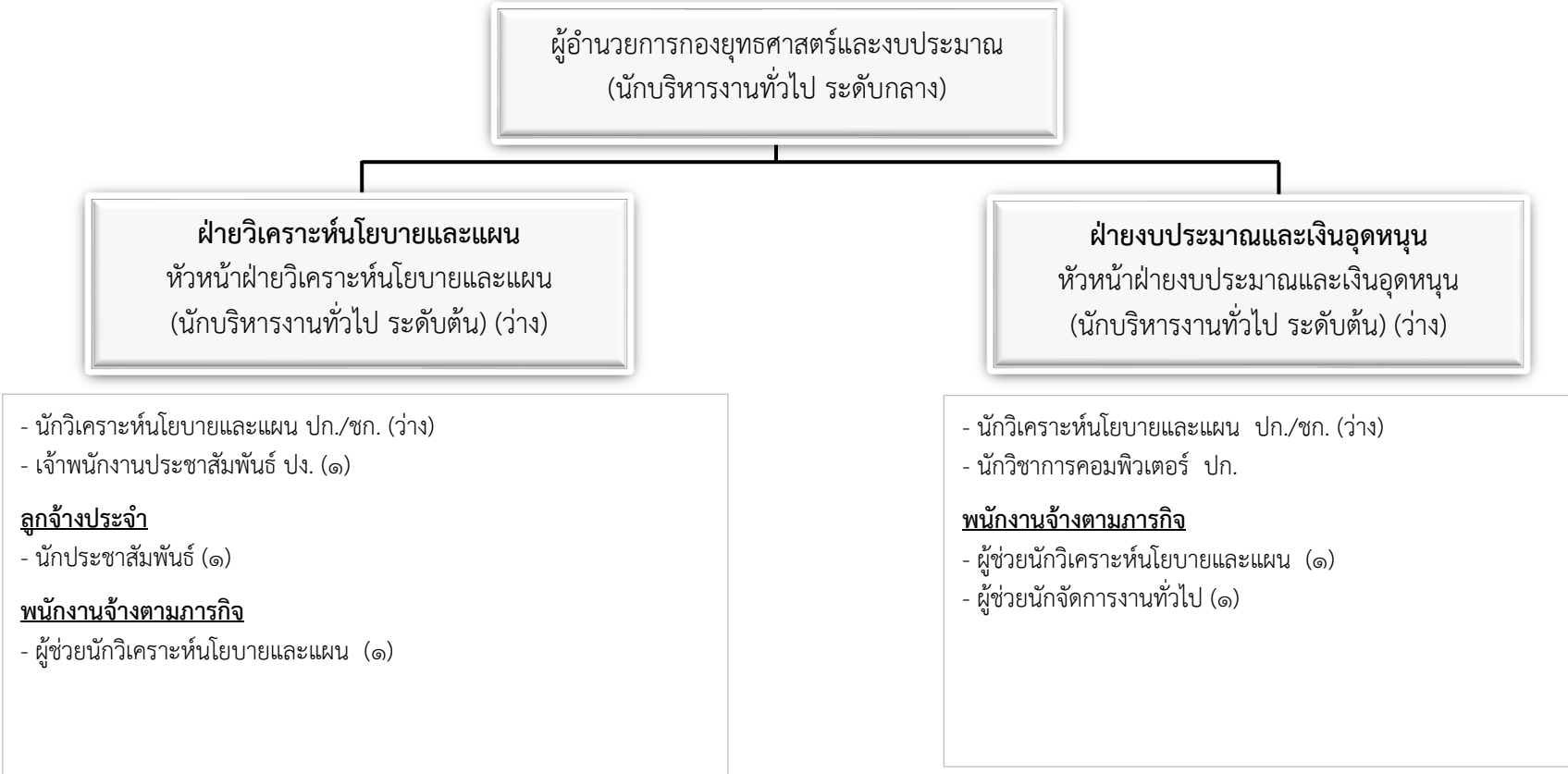
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๑๘	๒๑
ว่าง	๒		-	๒		-	-	๑	-	-	๕	-	๑	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-๑	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	๖	-	๑๗	๒๓
ว่าง	๑		-			-	-	๓	-	-	๔	-	๑๓	๑๗

โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๑	๔	๘
ว่าง	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๔	-	-	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

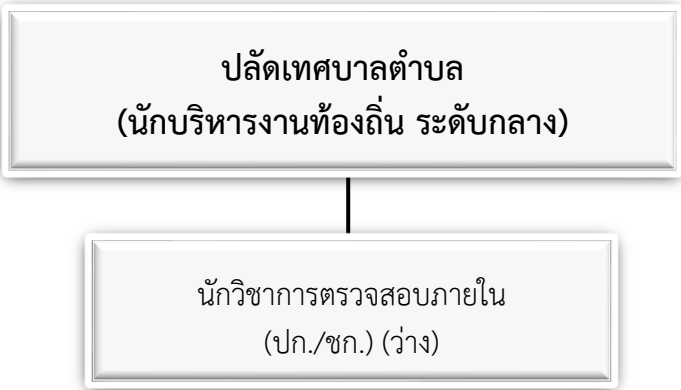
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

- นักวิชาการวัฒนธรรม ปก. (๑) - นักสันทนการ ปก. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม (๑) (ว่าง) ***ศพด.เขาหินซ้อน - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาหินซ้อน (ว่าง) - ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (๒)	***ศพด.เทศบาลเขาหินซ้อนแห่งที่ ๒ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.เขาหินซ้อน (ว่าง) - ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (๒) ***ศพด.วัดลำมหาชัย - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย (ว่าง) - ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (๑) (ว่าง)	***ศพด.วัดหนองบอน - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑) ***ศพด.สิรินธร - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑) ***ศพด.หนองกลางดง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑)
---	---	---

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			ผอ.ศูนย์	ครูผู้ช่วย	ครู	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ขง.	อว.	ปก.	ขก.	ขพ.	ขช.	ต้น	กลาง	สูง							
มีนครอง	๑			๒				-			-	-	-	-	-	๑๗	๑๗
ว่าง	-			-				๒			๖	๓	-	๒	-	๑	๑๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	๑		-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

11 บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
1	นางสิดาศ์ จรสัมฤทธิ์	ป.ตรี	07-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	07-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	823,680	84,000	84,000	
2	ว่าง		07-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	07-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	548,880	42,000	-	ว่าง 8 ธ.ค.68
	สำนักปลัด											
3	นางสาวป.วิจิตรา ชาดิงเหลื่อม	ป.โท	07-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	07-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	470,280	67,200	67,200	
	ฝ่ายอำนวยการ											
4	นางอภิสมัย ผินกลาง	ป.โท	07-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	07-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	514,680	18,000	-	
5	ว่าง		07-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	07-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320	-	-	
6	นางสาวอุษณี กลับประทุม	ป.ตรี	07-2-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	07-2-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	303,240	-	-	
7	นางสาวนารีรัตน์ รักหินลาด	ป.ตรี	07-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	07-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
8	ว่าง		07-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	07-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	297,900	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
9	นางสาวธัญญ์ริตา สุริยพรนิธิคุณ	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-		นักจัดการงานทั่วไป	-	376,080	-	-	
10	นางสาวพัชรินทร์ สัมทับทัย	ป.ตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	-		นักทรัพยากรบุคคล	-	356,160	-	-	
11	นายบุญเรือง มิ่งหมัด	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	323,760	-	-	
12	นายอาคม อินทศรี	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	293,400	-	-	
13	นายบุญส่ง สิงหาดี	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	280,080	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
14	นางสาวสุพร อภิธรรมวิวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		342,480	-	-	
15	นางสาวเอี่ยมเดือน เขียวจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		346,320	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
16	นางสาวรุ่งลาวัลย์ เขียวจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	204,240	-	-	
17	นางสาวพัทธนันท์ โชติมาโนช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยจนท.บริหารงานทั่วไป	-	289,680	-	-	
18	นางสาวสุภัทรา คนที	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	237,960	-	-	
19	นายนิกร บุญยรักษ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	184,080			
20	นายอดิศักดิ์ เอี่ยมวงศ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	145,920	-	24,000	
21	นายสำราญ อินทศรี	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	219,960	-		
22	นายไพรวลัย ดอนมอญ	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	180,000	-		
23	นายสุเทพ อินทศรี	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	166,920	-		
24	นายสมบุญรณ์ อินทศรี	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	137,640	-	24,000	
25	นายกิตติ ไวหารลิก	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	152,160	-	24,000	
26	นายอรรถพล คชรินทร์	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	122,400	-	24,000	
27	นายวสันต์ งามเหมือน	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	117,360	-	24,000	
28	นายสำรวย มิตรโกสุม	ทักษะ	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	127,560	-	24,000	
29	นายเกรียงศักดิ์ นิกุล	ทักษะ	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	117,240	-	24,000	
30	นายสามชาย เพชรประไพ	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	112,800	-	24,000	
31	นายสราวุธ แซ่อึ้ง	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	112,800	-	24,000	
32	ว่าง			ผู้ช่วยนิติกร			ผู้ช่วยนิติกร	-	217,800	-	-	ว่างใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป											
33	นางประภาณี ศรีสวัสดิ์	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	24,000	
34	นายสว่าง เขียวจันทร์	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
35	นางสาวปราณี แสงกุล	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
36	นายเมธา สีนิน	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	24,000	
37	นายชำนาญ เกตุสุวรรณ	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	24,000	
38	นายฤกษ์ชัย ชัยวงศ์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	24,000	
	ฝ่ายสวัสดิการสังคม											
39	นางสาวมณี มากทรัพย์	ป.โท	07-2-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	07-2-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	442,320	18,000	-	
40	นายกิตติชัย อยู่สมบูรณ์	ป.ตรี	07-2-01-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติงาน	07-2-01-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติงาน	218,400	-	-	
41	นางสาวจารุวรรณ พรขันธ์	อนุปริญญา	07-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	07-2-01-4101-01	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	168,360	-	6,840	
	ลูกจ้างประจำ											
42	นางสาวกรชชา น้อยอัน	ป.ตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-		นักพัฒนาชุมชน	-	349,320	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
43	นางสาวปนิดา คล้ายสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	303,960	-	-	
44	นางสาวนพพล สัมทับทัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	315,120	-	-	
	กองคลัง											
45	นางสาวสุภาวดี พุ่มศิริ	ป.โท	07-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	07-2-01-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	522,960	42,000	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
46	นางสาวฤชมา ช่างบรรจง	ป.ตรี	07-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	07-2-01-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	468,960	18,000	-	
47	นางสาววิภารัตน์ ป้อมเรือง	ป.ตรี	07-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	07-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	355,320	-	-	
48	ว่าง	-	07-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	07-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	355,320	-	-	กสอ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
49	ว่าง	-	07-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	07-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900	-	6,840	ว่าง
50	ว่าง	-	07-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	07-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900	-	6,840	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
51	นางสาวเพ็ญประภา วันใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	309,240	-	-	
52	นางสาวประภาภรณ์ อุบลโชค	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	143,520	-	4,320	
53	นางสาวศศิภาณูจน์ เสียงเลิศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	143,520	-	4,320	
54	นางสาวพัฒนกร แก้วน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	245,640	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
55	ว่าง	-	07-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	07-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600	18,000	-	กสธ.
56	นางสาวปิยะนุช ยะอะนันต์	ป.ตรี	07-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	07-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	กสธ.
57	ว่าง	-	07-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	07-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	297,900	-	-	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
58	นางสาวปัทมวรรณ ชีวาวร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		159,360	-	15,840	
59	นางสาวยุพา สังขาร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		154,080	-	24,000	
60	นางสาวรัตนาวดี แก้วคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		156,000	-	24,000	
61	นางสาวอมรรัตน์ ปราบพาล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		167,040	-	8,160	
	กองช่าง											
62	นายยอดชาย กลิ่นสุคนธ์	ป.ตรี	07-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	07-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	442,320	42,000	-	
	ฝ่ายการโยธา											
63	ว่าง	-	07-2-05-2103-001	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	07-2-05-2103-001	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	18,000	-	กสธ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
64	ว่าง		07-2-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	07-2-05-3701-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	355,320	-	-	กสธ.
65	ว่าง	-	07-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	07-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	297,900	-	-	กสธ.
66	ว่าง	-	07-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	07-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900	-	-	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
67	นางสาวภาวิณี โปทา	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	188,760	-	-	
68	นางสาวณัฐนัน แสนสุข	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	237,000	-	-	
69	นายณัฐวุฒิ แซ่อึ้ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	189,360	-	-	
70	นายเอกชัย จันทรดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	155,880	-	24,000	
71	นายกนก นิ่มแนบ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	122,280	-	24,000	
72	นายนำโชค ศรีสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	143,520	-	24,000	
73	นายรัชชัย เอี่ยมจรรยา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	264,960	-	-	
74	นายสุชาติ แซ่แต้	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	ทักษะ	112,800	-	24,000	
75	นายประวิง มีสกุล	ทักษะ	-	คนสวน	-	-	คนสวน	ทักษะ	112,800	-	24,000	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
76	นายณัฐพงศ์ โอวาทสุวรรณ	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน		108,000	-	24,000	
77	นายเอกรัฐ นพวัน	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
78	นายณพดล โพนงาม	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
79	นายเสกสรร ศรีสุระ	ป.ตรี	07-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	07-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	422,640	18,000	-	
80	ว่าง		07-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	07-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	355,320	-	-	กสธ.
81	นายเอกชัย กมลจิตร	ปวส.	07-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	07-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	168,360	-	6,840	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
82	นางสาวทัศนีย์ รุ่งเรือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	167,040	-	8,160	
83	นายทวีวัฒน์ ด่วงเงิน	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	154,200	-	21,000	
84	นายราชันต์ ไชยวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	180,360	-	-	
85	นายสุชาติ บุญทา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	141,960	-	24,000	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
86	นายสิทธิกร รักหุ้ม	ม.3		คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
87	นายมนัสวี ทรัพย์แย้ม	ม.4		คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
88	ว่าง			พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	24,000	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม											
89	ว่าง	-	07-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	07-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600	42,000	-	กสธ.
	ฝ่ายบริหารสาธารณสุข											-
90	ว่าง	-	07-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	07-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600	18,000	-	กสธ.
91	นางสาวเกศสุตา พันธภา	-	07-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	07-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	กสธ.
92	นางสาวจุฑาพร ศิริอุดมสิน		07-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	07-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	168,360	-	6,840	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
93	นางสาวพัชรพร บุตุธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	244,440	-	-	
94	นายเดิน ทองเอก	ทักษะ	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	227,640	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
95	นายพงษ์ศักดิ์ จันทร์ศรี	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	203,160	-		
96	นายธนภฤต ไกรรักษ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	201,000	-	-	
97	นายไพรัตน์ วงศ์ภา	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	136,560	-	42,000	
98	นายทิวากร จันทร์ศรี	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	136,560	-	42,000	
99	นางสาวจิรिता จิตต์สำราญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040	-	8,160	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
100	นายสมชาย ธิยาเวช	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	108,000	-	48,000	
101	นายพิเชษฐ์ ไชยวงษ์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	108,000	-	48,000	
102	นายบุญช่วย ทองหอม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	108,000	-	48,000	
103	นายประเมิน ประกอบทรัพย์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
104	นายมนัส ศรีภูมิมา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
105	นายสุชิน เชียงศรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
106	นายพนัส จันเหลือ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
107	นายไวพจน์ ยะอิตตะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
108	นายณัฐพล คชนชาติ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
109	นายประกาศิต ปิ่นแก้ว	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
110	นายโนโซติ นามโคตร	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	
111	นายธนวัต อวดวงศ์	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	24,000	
112	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	108,000	-	48,000	ว่างใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
113	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	108,000	-	48,000	ว่างใหม่
114	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
115	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
116	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
117	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
118	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
119	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
120	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	42,000	ว่างใหม่
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
121	ว่าง		07-2-06-2103-003	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	07-2-06-2103-003	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600	18,000	-	กสส.
122	นายทัตพงษ์ ธงวิพันธ์	ป.ตรี	07-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	07-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	218,400	-	-	กสส.
123	นางสาวอุทุมพร งามสง่า	ป.ตรี	07-2-06-4610-001	สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	07-2-06-4610-001	สัตวแพทย์	ชำนาญงาน	357,720	-	-	
124	ว่าง		07-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	07-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	297,900	-		กสส.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
125	นางสาวชนิกานต์ สังขาร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	226,560	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
126	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ											
127	นางสาวพูนทรัพย์ กระจ่าง	ป.โท	07-2-07-2101-003	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	07-2-07-2101-003	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	470,280	67,200	67,200	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
	ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน											
128	ว่าง		07-2-07-2101-004	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	07-2-07-2101-004	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	67,200	-	กสธ.
129	ว่าง		07-2-07-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	07-2-01-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320	-	-	กสธ.
130	นางสาวพลชา ป้อมทอง	ปวช.	07-2-07-4301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	07-2-07-4301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	138,120	24,000	-	
	ลูกจ้างประจำ											
131	นางสาวจันทร์เพ็ญ เพ็ชรรัตน์	ป.ตรี	-	นักประชาสัมพันธ์	-		นักประชาสัมพันธ์	-	342,720	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
132	นายจตุพล จรสัมฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	237,360	-	-	
	ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน											
133	ว่าง		07-2-07-2101-005	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	07-2-07-2101-005	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	18,000	-	กสธ.
134	ว่าง		07-2-07-3101-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	07-2-07-3101-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320	-	-	
135	นายวรวุฒิ สิงห์โตทอง	ป.ตรี	07-2-07-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	07-2-07-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
136	นางธิดา เกิดขาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	220,560	-	-	
137	ว่าง		-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	217,800	-	-	
	กองการศึกษา											
138	นางสาวสิริกาญจน์ พงษ์สาลี	ป.ตรี	07-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	07-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	468,960	42,000	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
139	ว่าง		07-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	07-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	18,000	-	กสธ.
140	นายธนวรรษ โพธิ์ดิษฐ์ศิริ	ป.ตรี	07-2-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	07-2-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
141	นายพีรวิชัย โมรา	ป.ตรี	07-2-08-3806-001	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	07-2-08-3806-001	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
142	นางสาวระวีวรรณ สุวรรณชาติ	ปวส.	07-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	07-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	297,900	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
143	นางสาวโสภี บริสุทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	277,200	-	-	
144	นางสาวสุธิชา สกลวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	18,360	-	-	
145	ว่าง			ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม			ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		217,800	-	-	ว่างใหม่
	ศพด.เขาหินซ้อน											
146	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเขาหินซ้อน			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเขาหินซ้อน		-	-	-	สธ.จัดสรร
147	ว่าง	-	07-2-08-6600-178	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		07-2-08-6600-178	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		355,320			กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
148	นางสาวลัญญ์ศิลา ชะนุรัมย์	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	112,800	-	24,000	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
149	นางสาวเจริญขวัญ แยมเจริญ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	108,000	-	24,000	
150	นางสาวออรยา ผาวันดี	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	108,000	-	24,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
	ศพด.ทต.เขานินซ็อนแห่งที่ 2											
151	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเขานินซ็อนแห่งที่ 2			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเขานินซ็อนแห่งที่ 2		-	-	-	สด.จัดสรร
152	ว่าง	-	07-2-08-6600-179	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		07-2-08-6600-179	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		355,320			กสอ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
153	นางสาวธัญลักษณ์ ขวโรจน์พงษ์	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	112,800	-	24,000	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
154	นางสาวศิริญา ธรรมนิยม	ม.ปลาย		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	12,000	
155	นางสาวสุมินตรา ชัยเทศ	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	12,000	
	ศพด.วัดลำมหาชัย											
156	ว่าง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลำมหาชัย		-	-	-	สด.จัดสรร
157	ว่าง	-	07-2-08-6600-199	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		07-2-08-6600-199	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		355,320			กสอ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
158	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	141,960	-	24,000	เงินอุดหนุน
159	นางสาวธิดารัตน์ แก่นพะวา	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	141,960	-	24,000	
160	นางสาวแสงสุกร์ ดวงแสง	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	141,960	-	24,000	เงินอุดหนุน
	ศพด.วัดหนองบอน											
161	ว่าง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองบอน		-	-	-	สด.จัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
162	นางพัชรา เชื้อนนท์	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	141,960	-	24,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
163	นางสาวเกตุศรา กระจำง	ม.3		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	12,000	
	<u>ศพด.สิรินธร</u>											
164	ว่าง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร		-	-	-	สอ.จัดสรร
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
165	นางสาวเนตรนภา คูสุรงค์นันท	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	141,960	-	24,000	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
166	นางสาวสมปอง นิมแนบ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	12,000	
	<u>ศพด.หนองกลางดง</u>											
167	ว่าง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองกลางดง		-	-	-	สอ.จัดสรร
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
168	นางสาวภัทราพร แสงกุล	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	142,080	-	24,000	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
169	นางสาวพัสวี สังขาร	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	12,000	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
170	ว่าง	-	07-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	07-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320	-	-	กสอ.

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย