



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหินลาด

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลหินดาด
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหินดาด	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหินดาดจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -

๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหินดาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหินดาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหินดาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหินดาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหินดาดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาล ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหินดาด เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหินดาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหินดาด	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหินดาด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหินดาด ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลหินดาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหินดาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา เดิมเป็นสุขาภิบาลหินดาดและได้รับการเปลี่ยนฐานะมาเป็น "เทศบาลตำบลหินดาด" เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๕๕ หมู่ที่ ๑ ถนนราชสีมา – บุรีรัมย์ ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๒๔๐ มีพื้นที่ ๗.๕ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน ได้แก่บ้านหินดาด หมู่ ๑ บ้านเมืองเพชร หมู่ ๘ และบ้านหลุมดิน หมู่ ๑๐ ประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๕๖ คน แยกเป็นชายจำนวน ๑,๓๗๓ คน หญิงจำนวน ๑,๓๘๓ คน

พื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลหินดาด ประกอบด้วย ๙ ชุมชน ดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนหินดาด
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนโนนสง่า
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนป่าสงวน
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนศิลาประจักษ์
- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนโนนจำปา - หัวทำนบ
- ชุมชนที่ ๖ ชุมชนเมืองเพชร
- ชุมชนที่ ๗ ชุมชนเพชรเจริญ
- ชุมชนที่ ๘ ชุมชนหลุมดิน
- ชุมชนที่ ๙ ชุมชนพลวงโพธิ์พัฒนา

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลหินดาด จะมีกลุ่มอาชีพใหญ่ๆ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพค้าขาย และกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมและจากการศึกษาสภาพปัญหาและการประชาคมประชาชนในชุมชนทำให้ทราบสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลต่อไป โดยการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT) เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ในการจัดการเมืองเพื่อให้ได้สถานการณ์และข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของท้องถิ่น ตลอดจนความสามารถของเทศบาลเพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของท้องถิ่นนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นชุมชนที่มีถนนสายหลักตัดผ่านเชื่อมการเดินทางระหว่างจังหวัดต่างๆ ● มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคู่เมืองที่เก่าแก่ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของระดับจังหวัด และประเทศชาติ ยกกระดับอาชีพของคนในชุมชนให้รองรับแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชนได้ ● มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่น
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> ● สภาพปัญหาความแห้งแล้งของพื้นที่ ● ไม่มีผลผลิตทางการเกษตรที่โดดเด่น ● ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประสานงานต่อยอดจุดแข็งที่มีอยู่ในชุมชน
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชาชนในเขตเทศบาลมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ● ผู้บริหารท้องถิ่นมีความพร้อมในการพัฒนา
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> ● สภาพความแห้งแล้งของพื้นที่ ● ข้อจำกัดทางกฎหมาย ● ขาดผู้ประสานหรือบุคลากรในการเป็นตัวหลักของการทำงาน

มีอาณาเขตตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องจัดตั้งสุขาภิบาลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๒๘ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๓ ตอนที่ ๓๙ หน้า ๑๐๓๕-๑๐๓๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๙ โดยตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ ๗.๕ ตร.กม. ครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๘,๑๐ ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีระยะทางห่างจากตัวอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๕๘ กิโลเมตร

ปัญหาและความต้องการของประชาชนแบ่งเป็นด้านเพื่อความสะดวกในการให้บริการสาธารณะแก้ไข ตอบสนองความต้องการได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนน ตรอก ซอย ในเขตเทศบาลมีบางแห่งอยู่ในสภาพชำรุดและทรุดโทรมก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยและไม่สะดวกในการสัญจร
- ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ตรอก ซอย ศาลา สถานที่สาธารณะยังไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การจัดทำมีโครงสร้างพื้นฐานทั่วทั้งเขตเทศบาล และการบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีมีคุณภาพ
- ๑.๔ ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
- ๑.๕ ขาดการพัฒนาปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งซึ่งยาวนาน

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้น้อยจากการประกอบอาชีพหลัก ขาดการสนับสนุนให้มีอาชีพเสริม
- ๒.๒ ส่งเสริม OTOP ในด้านนวัตกรรม เช่น พัฒนาคุณภาพ การผลิต ยกกระดับเป็นสินค้าส่งออกและจัดทำห้องแสดงสินค้า เพื่อขยายเครือข่ายและการตลาดส่งออก
- ๒.๓ ขาดศูนย์แสดงสินค้าทางการเกษตร หัตถกรรม อุตสาหกรรมครัวเรือนของชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อสังคม (CSR) และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕ ประชาชนว่างงานและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

๓) ด้านสวัสดิการสังคม

- ๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ HIV ยังไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพอย่างครอบคลุม
- ๓.๒ ชุมชนพึ่งพาตนเองได้น้อย
- ๓.๓ ประชาชนขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน
- ๓.๔ ต้องการให้สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม
- ๓.๕ ต้องการความคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ ต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น เยาวชน วัยทำงาน และวัยชรา
- ๓.๗ สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการ

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การบริหารได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากประชาชนเป็นอย่างดี
- ๔.๒ ประชาชนมีความสนใจเรื่องการเมืองการบริหาร มีการติดตามและเสนอแนะ
- ๔.๓ การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

อยู่เสมอ

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๒ ชุมชนประสบปัญหาภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน ฤดูแล้งยาวนาน
- ๕.๓ มีพื้นที่ป่าในเขตชุมชนซึ่งได้รับการอนุรักษ์ รักษาและมีการบุกรุกพื้นที่บางส่วน
- ๕.๔ ขาดการบูรณาการการบริหารจัดการดิน น้ำ ป่า ขยะ มลภาวะ โดยการมีส่วนร่วมของ ๓ ภาคี ทุกเรื่อง ได้แก่ ภาคีหน่วยราชการนักวิชาการและประชาชน
- ๕.๕ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ น่านอน สร้างภูมิทัศน์ความร่มรื่นสองข้างทางหน้าโรงเรียนและชุมชน
- ๕.๖ รมรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน/ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
- ๕.๗ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมชุมชน
- ๕.๘ การปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมการลดมลภาวะภายในเขตเทศบาล

๖) ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ มีระบบบริการสาธารณสุขในพื้นที่เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๖.๒ อสม. มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ การเดินทางเพื่อเข้ารับบริการสาธารณสุขมีความสะดวก
- ๖.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุขโดยส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี
- ๖.๕ จัดระบบส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน สู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัยโรงเรียน)
- ๖.๖ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) โดยพัฒนามาตรฐานศูนย์แจ้งเหตุและจัดให้มีหน่วยรับส่งผู้ป่วยระดับโซนทุกโซนสามารถประสานการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ มีสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และขั้นที่สูงขึ้นอย่างพอเพียง
- ๗.๒ มีวัดประจำพื้นที่ ซึ่งมีพระจำวัดไม่ขาด มีพระพุทธรูปเก่าแก่เป็นที่เคารพสักการะบูชาของคนในพื้นที่ และระดับอำเภอเป็นที่รู้จักศรัทธาของบุคคลทั่วไป
- ๗.๓ มีการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นโดยการส่งเสริมของเทศบาลฯ
- ๗.๔ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษา ให้เป็นไปตามความสมัครใจและความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา รวมถึงการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับ
ก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การเรียนการสอนและการเรียนรู้

๓.๘ ส่งเสริมบทบาทของสถาบัน บ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาชุมชน

๓.๙ สนับสนุนโครงการวัดปลอดเหล้าให้ยั่งยืน

๘) ด้านการท่องเที่ยวและบริการ

๘.๑ ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๘.๒ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น

๘.๓ ขาดการประสานงานโครงข่ายการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ เช่น การท่องเที่ยวเชิง
นิเวศ/ เชิงวัฒนธรรม/เชิงเกษตรถึงคุณภาพ (สปาสมุนไพร)

๘.๔ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยเพื่อบริการนักท่องเที่ยวให้สะดวก
รวดเร็ว

๙) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙.๑ ประสบปัญหาจากภัยธรรมชาติคุกคาม

๙.๒ คนในชุมชนมีปัญหาสิ่งเสพติด การพนัน

๙.๓ ผู้นำชุมชนขาดความเข้มแข็ง

๙.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดย
ส่งเสริมและสนับสนุน ตำรวจบ้าน/อปพร. ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ

๙.๕ สร้างความมั่นใจและความสบายใจให้กับประชาชนด้านความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหินดาด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหินดาดนั้น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และได้วิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

วิสัยทัศน์เทศบาล “ชุมชนสะอาด ปราศจากขยะ ฐานมั่นคง ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง”

พันธกิจ

๑. ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหินดาดทั้ง ๙ ชุมชน สะอาดปราศจากโรคร้าย
๒. การบริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน
๓. สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการบริหารจัดการขยะในชุมชน
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลนำแนวทางการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหินดาด

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขต่อแนวทางพระราชดำริ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑) มีเส้นทางสัญจรทั้งทางน้ำและทางบกที่อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการสัญจร ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย และความปลอดภัย
- ๒) สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ การลดระดับการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นไปอย่างเท่าเทียมกันเกิดการยอมรับและเกิดความพึงพอใจ
- ๔) เกิดความสะอาดในเส้นทางสัญจรและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) สามารถคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์

๗) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาการทำนุบำรุงรักษาศาสนา และสืบสานพร้อมทั้งอนุรักษ์วัฒนธรรม

๘) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนเส้นทางสัญจรที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) จำนวนรูปแบบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
- ๔) จำนวนขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) จำนวนผู้ป่วยในพื้นที่ที่ลดลง
- ๖) จำนวนพื้นที่ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์ที่ได้รับการดูแลรักษา
- ๗) จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๘) จำนวนกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย

- ๑) เส้นทางสัญจรภายในตำบลที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
- ๔) ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) ผู้ป่วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่มีจำนวนลดลง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งระบบนิเวศน์ได้รับการดูแลรักษา
- ๗) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ชุมชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

กลยุทธ์

เทศบาลตำบลหินดาด ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาเทศบาล สามารถดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการเมืองการ ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำตามแนวทางพระราชดำริ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ
๕. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๗. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๘. บำรุงรักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๙. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา บำรุงสถานที่สำหรับกีฬาและสุขภาพ จัดให้มี จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลหินดาด มีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

เทศบาลตำบลหินดาด ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)

๑. มีความชัดเจนในการวางแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล
๒. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีธรรมาภิบาล
๔. ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่และการทำงานเป็นทีม
๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๖. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่จำเป็น มีความรู้ มีสมรรถนะ ความสามารถและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดอ่อน (W.: Weakness)

๑. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการภายในยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.ท.กำหนด
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน
๓. ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

โอกาส (O: Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและอำเภอเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของเทศบาล
๒. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของนในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และการสื่อสารกับประชาชน

อุปสรรค (T: Threat)

๑. ประชาชนมีรายได้น้อย
๒. สถานะค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น
๓. ด้านทรัพยากรน้ำ หรือปัญหาภัยแล้ง ที่เกิดขึ้นทุกปี
๔. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์
๕. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๖. การเกิดโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคไวรัสโคโรน่า (COVID) – 19 หรือโรคอุบัติใหม่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหินตาดจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้เด็กเยาวชนรักในการออกกำลังกาย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหินดาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ อัตรา
 ๒. ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 ๓. พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
 ๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๓๓ อัตรา**

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหินดาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่กำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นระดับต้น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับในการการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนดแล้ว และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงไม่กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งแต่อย่างใด

๒. กองคลัง

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด โดยที่เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฯ ที่กำหนด และเพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตราไว้ในแผนอัตรากำลัังนี้

๓. กองช่าง

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด โดยที่เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฯ ที่กำหนด และเพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตราไว้ในแผนอัตรากำลัังนี้

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงตำแหน่งแต่อย่างใด

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงตำแหน่งแต่อย่างใด

๖. กองการศึกษา

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด โดยที่เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฯ ที่กำหนด จึงกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (เป็นการกำหนดตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

๗. กองสวัสดิการสังคม

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด และปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงตำแหน่งแต่อย่างใด

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ ก.ท.กำหนด

สรุปปัญหา

๑. การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.กำหนด

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ใกล้เคียงร้อยละ ๔๐

๓. จะกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลต้องเป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

แนวทางแก้ไข

๑. การกำหนดตำแหน่ง โดยการคงส่วนราชการเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

๒. พิจารณามอบหมายงานในตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่ไม่สามารถเพิ่มในแผนอัตรากำลังได้ โดยพิจารณามอบหมายให้ผู้มีที่ความรู้ ความสามารถในลักษณะงานนั้นโดยตรง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหินดาดดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบฯ	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี	
- งานสารบรรณ	- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	
- งานกิจการสภา	- งานเลือกตั้ง	
- งานนิติการ	- งานกิจการสภา	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานนิติการ	
- งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์		
๒. กอง/ส่วนการคลัง	๒. กอง/ส่วนการคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี	- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายการโยธา	๓.๑ ฝ่ายการโยธา	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานศูนย์เครื่องจักรกล	- งานศูนย์เครื่องจักรกล	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
	- งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
	- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด	
	- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
- งานวิเคราะห์นโยบาย	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล	
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานงบประมาณ	
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี	
- งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี	- งานประชาสัมพันธ์	
	- งานบริการเผยแพร่วิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา	๖. กองการศึกษา	
๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานการศึกษาปฐมวัย	- งานการกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานการศึกษาปฐมวัย	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานธุรการ	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	- งานธุรการ	
	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	
๗. กองสวัสดิการสังคม	๗. กองสวัสดิการสังคม	
๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานจัดระเบียบชุมชน	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหินดาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหินดาด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหินดาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหินดาดที่ ๓๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้ประชุมร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
๑๗	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๑๘)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหินลาด								
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุนฯ
๓๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
๓๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก./ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานเทศบาล/พนักงานครู		๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	
	ลูกจ้างประจำ		๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๓๖	๓๖	๓๖	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลหินดาด ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดวินัยรายจ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (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

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐		ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐		(๓๗,๔๑๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๗,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐		(๓๔,๖๘๐)
ฝ่ายอำนวยการ																				
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๑๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๘๔๐	๓๙๐,๘๔๐		(๒๓,๐๘๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๑๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๕๗๐	๓๐๐,๐๙๐	๓๑๒,๐๙๐		ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐		(๑๕,๔๓๐)
ลูกจ้างประจำ																				
๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐		(๒๒,๖๐๐)
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐		(๒๑,๘๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐		(๑๒,๑๙๐)
กองคลัง (๑๔)																				
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐		(๓๕,๒๒๐)
ฝ่ายบริหารงานคลัง																				
๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๐,๓๒๐		ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐		(๑๑,๘๕๐)

๔๕๗,๘๐๐ ๑๖๙,๙๒๐ ๑๗๔,๓๖๐ ๕,๓๑๘,๕๕๐ ๕,๕๔๒,๔๗๐ ๕,๗๑๖,๘๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๑๕)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
	ฝ่ายการโยธา																		
๑๗	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
๒๑	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
	กองการศึกษา (๑๘)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	-	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๘๘๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหินดาด																		
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
																			(เงินอุดหนุน)
๓๐	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

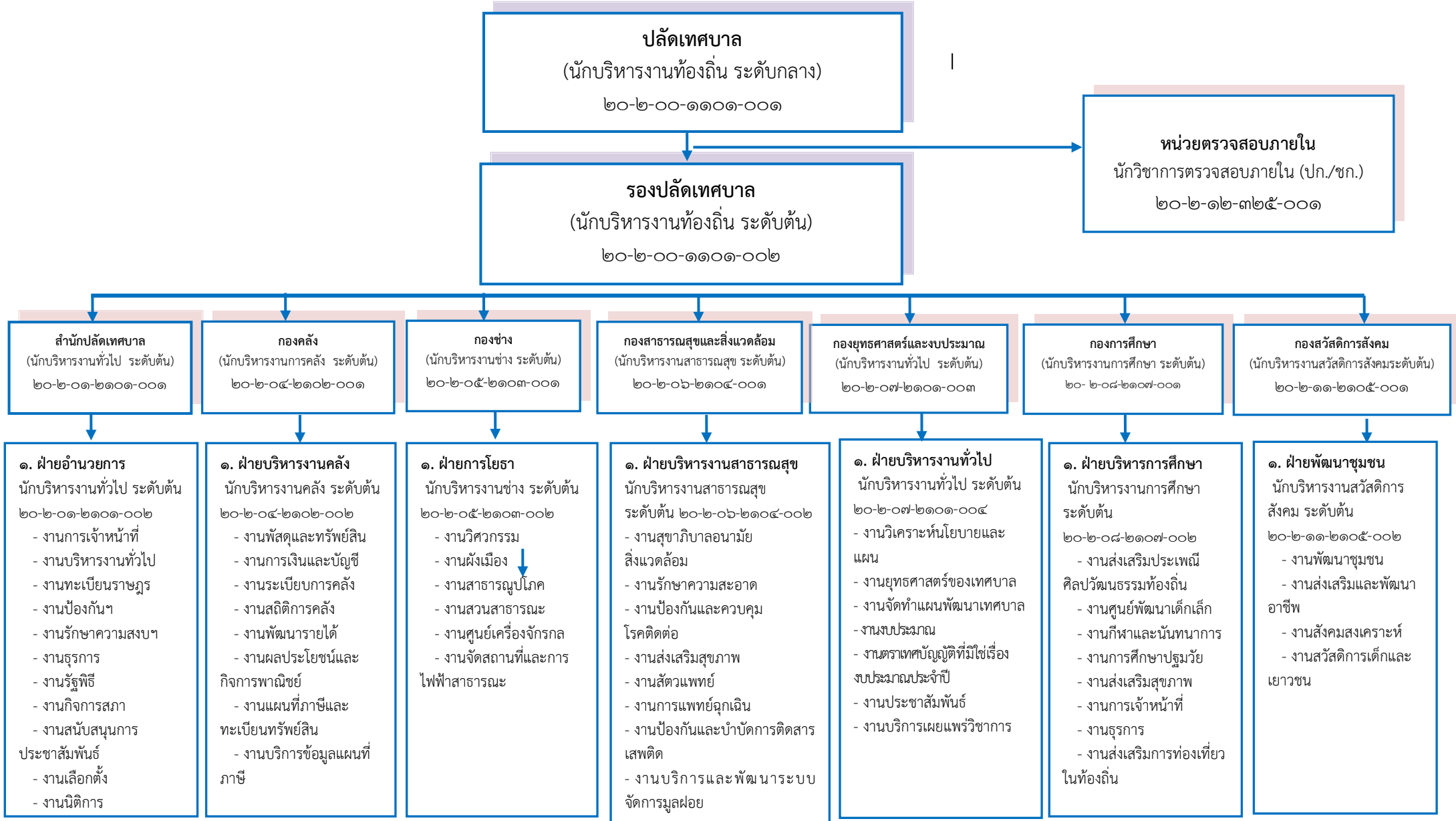
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน																			
๓๔	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)	
๓๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)	
													๔๖,๒๐๐	๔๘,๑๒๐	๕๐,๖๔๐	๑,๕๕๑,๑๒๐	๑,๕๙๙,๒๔๐	๑,๖๔๙,๘๘๐		
(๕)	รวม	-	๓๖	๑๘	๑๐,๓๓๓,๓๒๐	๖๓๐,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	+๓	-	-	๑,๐๐๘,๐๖๐	๓๗๘,๗๘๐	๓๘๖,๔๖๐	๑๑,๘๘๔,๑๗๐	๑๒,๓๑๖,๙๕๐	๑๒,๗๐๓,๔๑๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์โดยแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๑,๗๘๒,๖๒๖	๑,๘๔๗,๕๔๓	๑,๙๐๕,๕๑๒		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๖๖๖,๗๙๖	๑๔,๑๖๔,๔๙๓	๑๔,๖๐๘,๙๒๒		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗,๙๖	๓๗,๔๗	๓๖,๘๑		

*เทศบาลตั้งงบประมาณรายจ่าย

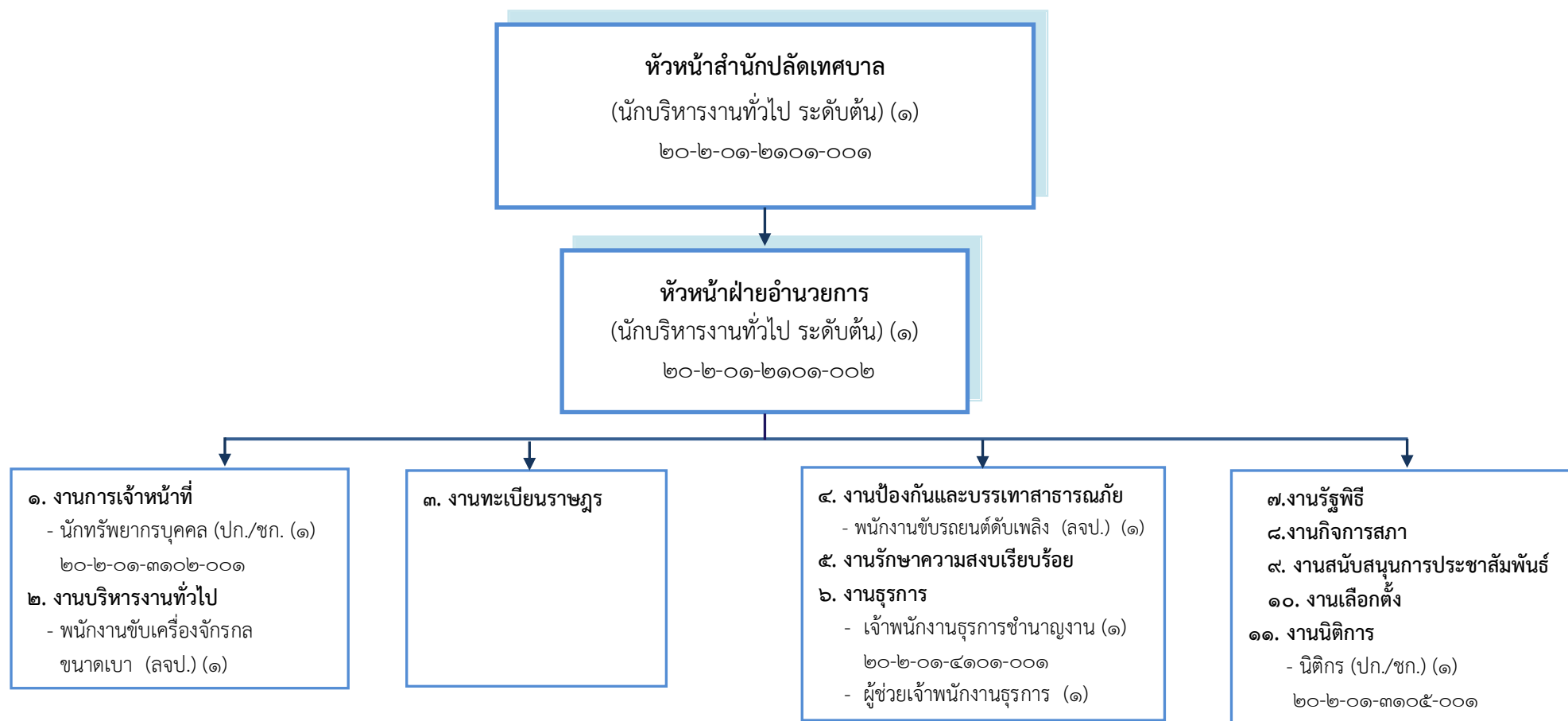
๓๖,๐๐๐,๐๐๐ ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ ๓๙,๖๙๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหินตาด

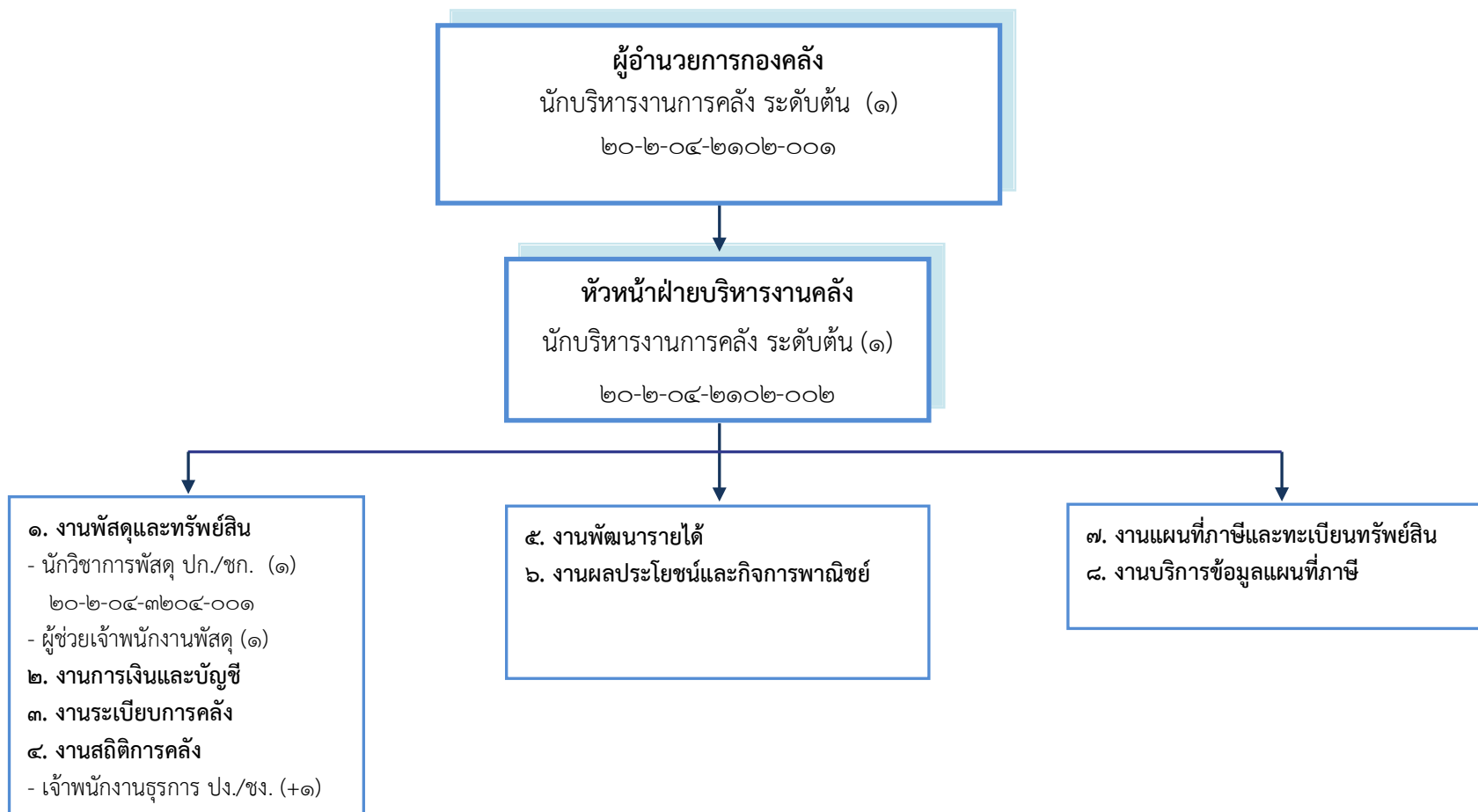


๑๐.๒ โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



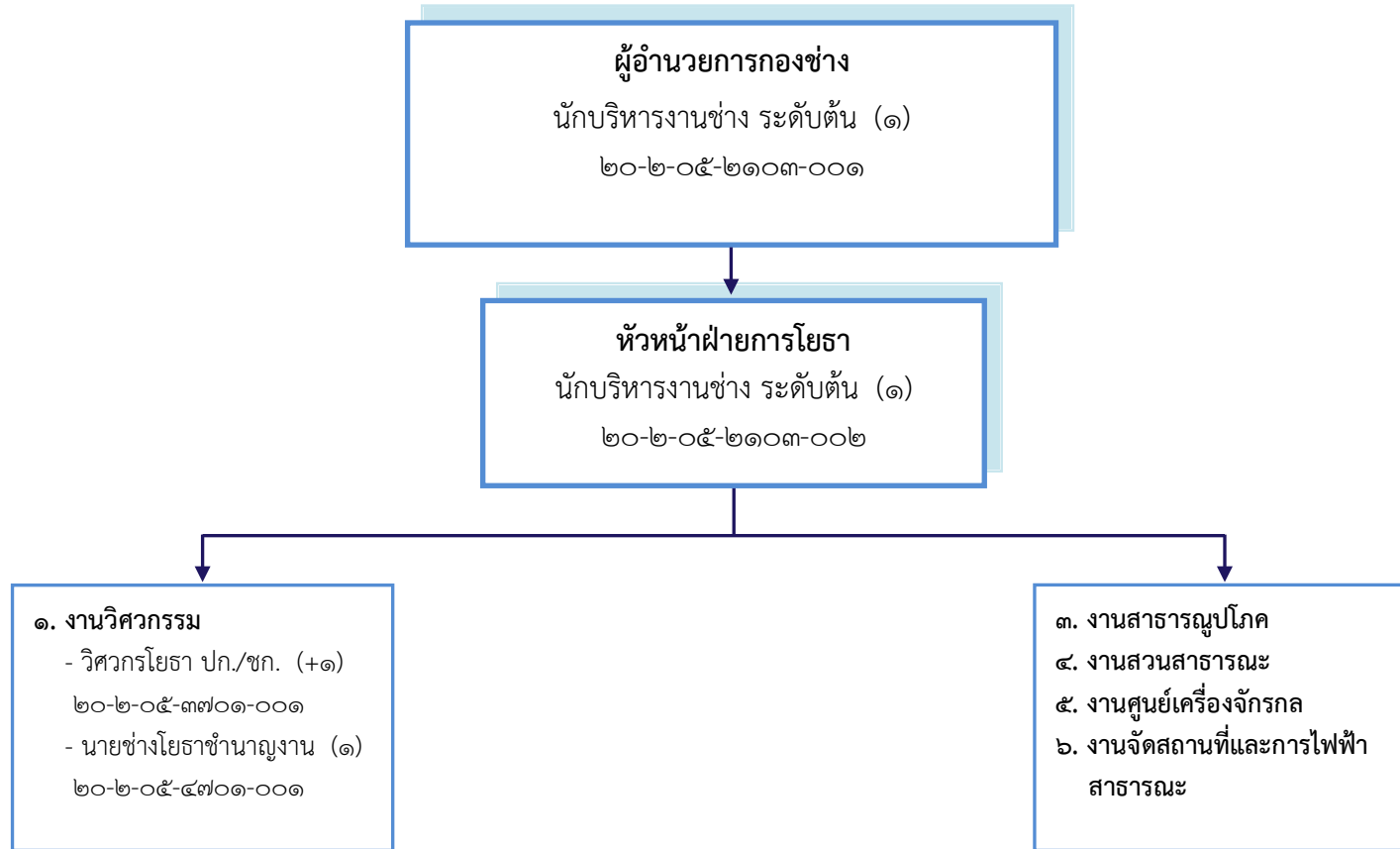
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๒	๑	๑	๐

๑๐.๓ โครงสร้างกองคลัง



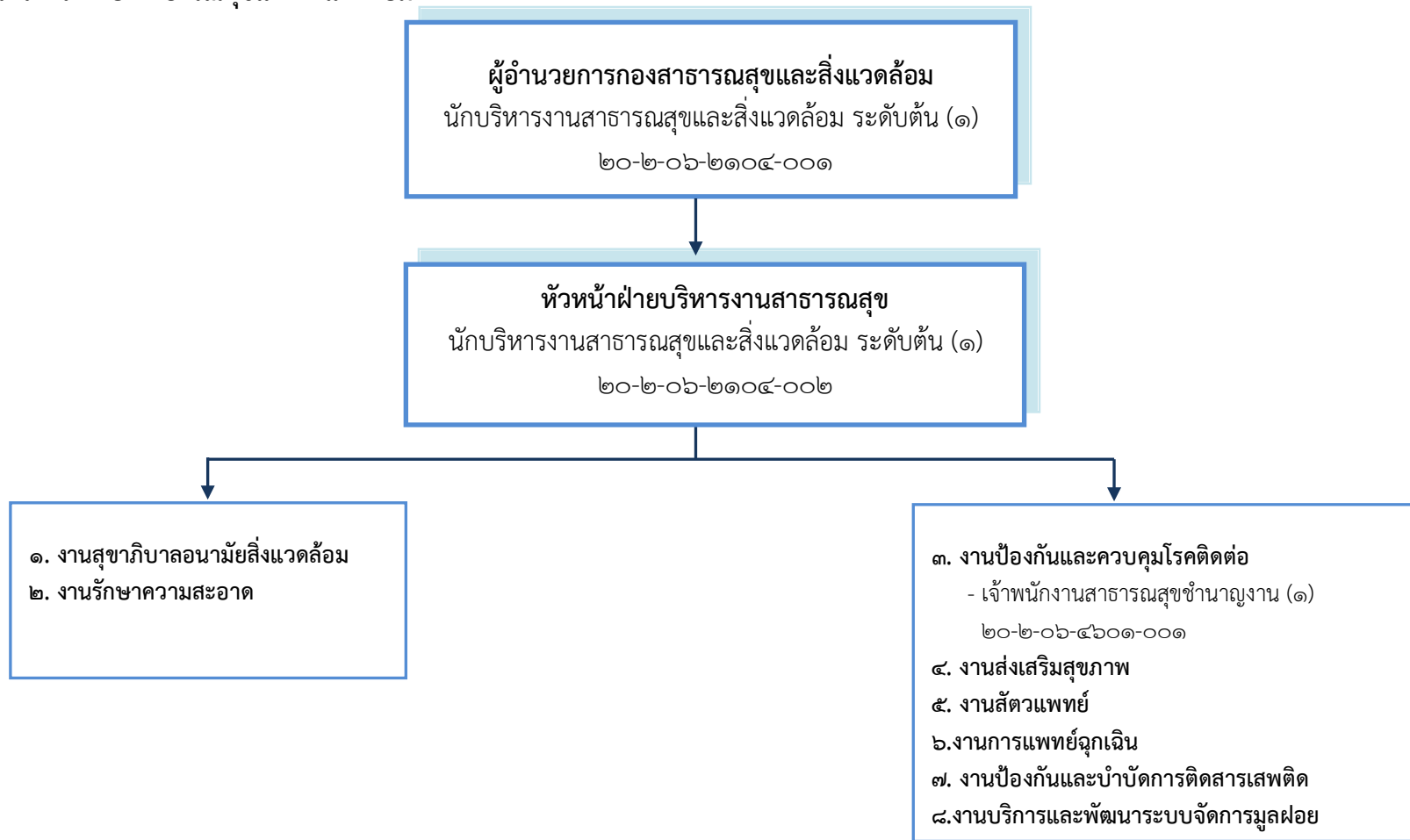
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (ผู้อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๐

๑๐.๔ โครงสร้างกองช่าง



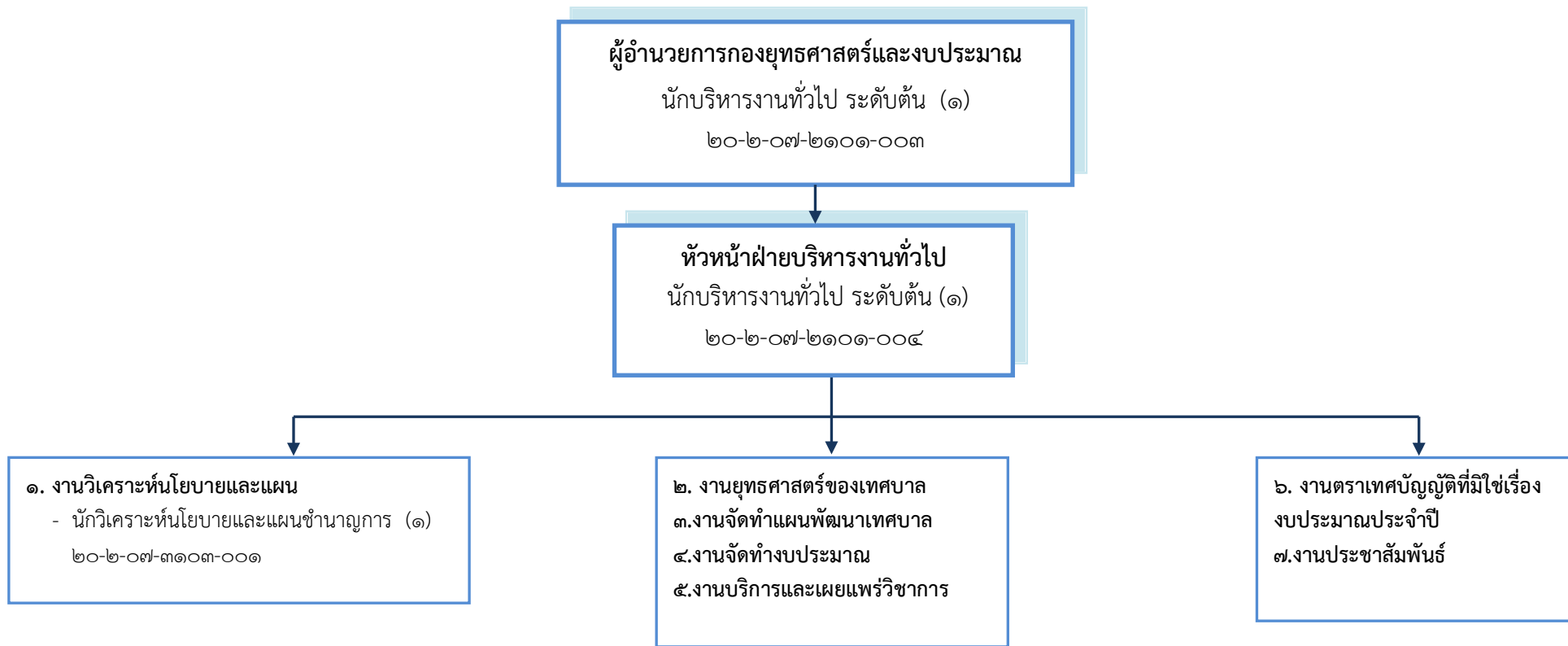
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (ผู้อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๑	๑	๐	๐

๑๐.๕ โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



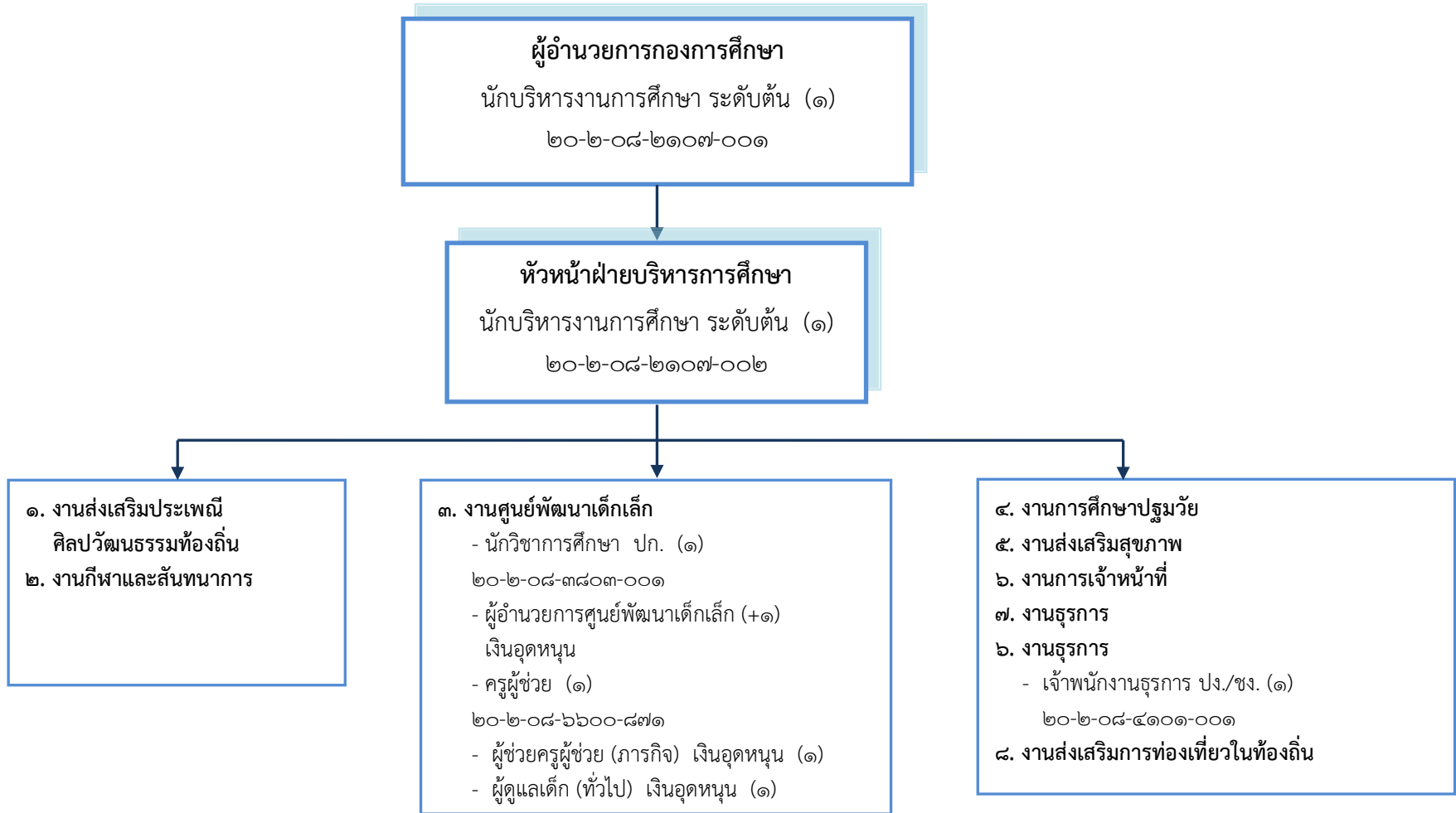
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (อำนาจการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (อำนาจการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๐

๑๐.๖ โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และแผนงาน



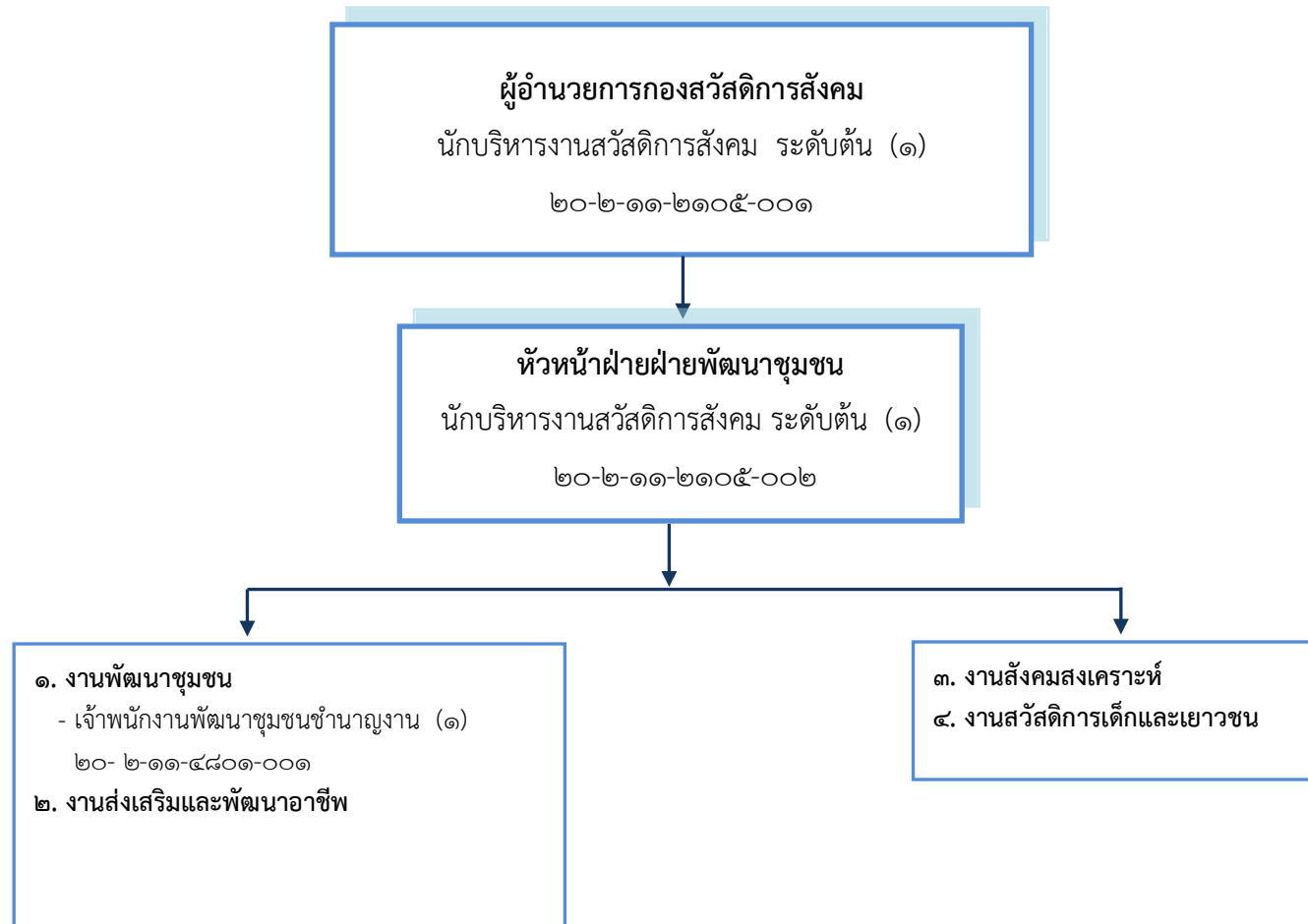
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (ผู้อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปจ./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐

๑๐.๖ โครงสร้างกองการศึกษา



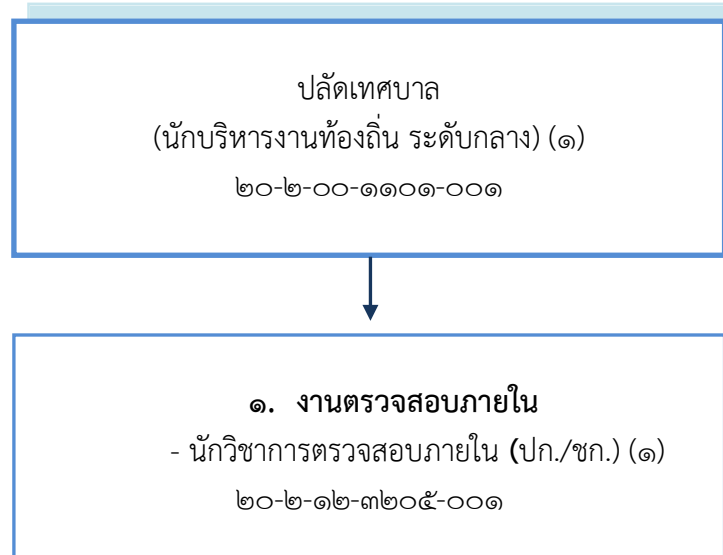
ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	ผอ.ศพด.	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑

๑๐.๘ โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ต้น)	หัวหน้าฝ่าย (ผู้อำนวยการ ต้น)	ลูกจ้างประจำ	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๐

๑๐.๙ โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘๐๔๐.๐๐	๘๔๐๐๐.๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔๐๐๐.๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
๒	นายณัฐพงษ์ สุริย์รัชศิริดา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางวิมลรัตน์ วิลัยกลาง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวกรรณิกา ขาชำนาญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นายแสวง วอยพิมาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๙	นายชยัน กลบกลาง	ประถมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางสาวฉัตรพร พุทธิชน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวสุภาวดี พืชมงคล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๑๒	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๑๓	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นางสาวจุฑาทพร หนานนน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๐๐
	กองช่าง											
๑๖	นายเอนก พันธุ์ศรี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
	ฝ่ายการโยธา											
๑๗	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๑๘	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นายทศพร ปานมน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๐	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๒๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๒	น.ส.ภาวินี ทิมกระโทก	ปวท. สาธารณสุขศาสตร□	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ											
๒๓	นางภรยา พลสินธุ์	ปริญญาโท เศรษฐศาสตร์□	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
๒๔	นางสาวเกสรฯ สิรินันท์ภัทร	ปริญญาโท เศรษฐศาสตร์□	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๒๕	นางสาวสภัสสร ปางจุม	-	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
	กองการศึกษา											
๒๖	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา											
๒๗	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๙	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
๓๐	นางอริยา พิเศษ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๑	ครูผู้ช่วย	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๑	ครูผู้ช่วย	-	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๔๘๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	น.ส.อนุติดา มหานิล	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๕,๘๐๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๓๓	กองสวัสดิการสังคม นางสาวนภสร ภูบาลชื่น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓๔	ฝ่ายพัฒนาชุมชน นางขวัญเรือน วงศ์พระลับ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐
๓๕	นางปฎิมา สินโหรัมย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๖	ว่าง	-	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	-ว่าง-	-	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
๒๗	-ว่าง-	-	๒๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ					ว่าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหินดาด												
๒๘	ว่าง	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางอรวิยา พิเศษ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๑	ครูผู้ช่วย		๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๑	ครูผู้ช่วย		๒๐๔,๔๘๐	-	-	๒๐๔,๔๘๐
									(๑๗,๐๔๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	น.ส.อนุธิดา มหานิล	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
									(๑๕,๘๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	-ว่าง-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	ว่าง
												เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม											
๓๒	นางสาวนภสร ภูบาลชื่น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(๓,๕๐๐x๑๒)		
	ฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม											
๓๓	นางขวัญเรือน วงศ์พระลับ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(๑,๕๐๐x๑๒)		
๓๔	นางปฎิมา สิ้นโทรัมย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
									(๑๓,๗๖๐x๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๓	-ว่าง-	-	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหินดาด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ทั้งนี้เทศบาลตำบลหินดาด ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. 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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหินดาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหินดาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหินดาด

ที่ ๓๕๓ /๒๕๖๖

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

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหินดาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลหินดาดจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลหินดาดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคคลการอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๗ เทศบาลตำบลหินดาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม
กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า
ด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆใน
เทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ
การจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๑และ
ประกาศ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

8-

(นายชอบ ภิญโญ)

นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด

.....	ปลัดเทศบาล
.....	หัวหน้างาน
.....	ร่าง/พิมพ์/ทาบ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชอบ ภิญโญ นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด	ประธานกรรมการ	ชอบ ภิญโญ	
๒	นายสุรเดช เต๋นวนงษ์ ปลัดเทศบาล	กรรมการ	สุรเดช เต๋นวนงษ์	
๓	นางสาวสุภาวดี พยัคฆกุล ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	สุภาวดี พยัคฆกุล	
๔	นายเอนก พันธุ์ศรี ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	เอนก พันธุ์ศรี	
๕	นางภรยา พลสินธุ์ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	ภรยา พลสินธุ์	
๖	นางสาวนภสร ภูบาลชื่น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	นภสร ภูบาลชื่น	
๗	นางวิมลรัตน์ วิลัยกลาง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ	วิมลรัตน์ วิลัยกลาง	

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐพงษ์ สุริย์รัชชิตดา รองปลัดเทศบาล	กรรมการ	-	
๒	นางสาวกรรณิกา ชำนาญ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	-	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ – ๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลหินดาดที่ ๓๔๓ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ มีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๑ และประกาศ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ที่ประชุม - รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ – ตามคำสั่งข้างต้นขอให้กรรมการทุกท่านได้ช่วยแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณา อัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการ

– เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน ตามหนังสือที่อ้างถึงได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหินดาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหินดาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหินดาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

ประธานกรรมการ – ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงตามหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหินดาดลำดับต่อไป เชิญปลัดเทศบาล

ปลัดเทศบาล - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหินดาด มีวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหินดาด ดังนี้

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง

โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหินดาด

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหินดาดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่ประชุม - ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ประธานกรรมการ - ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้กรรมการทุกคนได้ช่วยกันพิจารณาและออกความเห็น

ที่ประชุม - ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดประเภทใด สายงานใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหินดาด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหินดาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
	พนักงานเทศบาล								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๖	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นายช่างโยธابخานาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
พนักงานเทศบาล									
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๑	นักบริหารงานสาธารณสุขลุ่ม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)									
พนักงานเทศบาล									
๒๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองการศึกษา (๑๘)									
พนักงานเทศบาล									
๒๖	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๗	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหินลาด									
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
๓๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
พนักงานเทศบาล									
๓๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานเทศบาล									
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานจ้างทั่วไป									
รวม		๓๓	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

ประธานกรรมการ - ลำดับต่อไปให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เลขานุการ - เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๖,๐๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๓๙,๖๙๐,๐๐๐

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๖

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๗

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๑

ที่ประชุม - รับทราบ

ประธานกรรมการ - เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดแผนอัตรากำลังข้างต้นมีท่านใดเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

ประธานกรรมการ - ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

นครราชสีมา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ – มีใครเสนอเรื่องใดๆในวาระนี้อีกหรือไม่
ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานกรรมการ – เมื่อไม่มี กระผมขอปิดการประชุม

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ วิสัยกลาง ผู้บันทึกการรายงานประชุม
(นางวิมลรัตน์ วิสัยกลาง)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ชอบ ภิญโญ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชอบ ภิญโญ)
ประธานกรรมการ



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๖

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาไทย นม ๓๐๐๐๐

๓๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครราชสีมา และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๙๐ แห่ง ทั้งนี้ หากเทศบาลดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยสแกนไฟล์ PDF ลงในซีดีข้อมูล ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลตำบลทราบและดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูมิสิทธิ์ วงศ์ศิริ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. /โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓



เมืองนครราชสีมา
๒๐๑๑ - ๒๕๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมท้าวสุรนารี ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ชั้น ๑

.....
รายนามผู้เข้าประชุม

๑. นายภูมิสิทธิ์	วังศิรี	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
๒. นางวันเพ็ญ	อำพาส	คลังจังหวัดนครราชสีมา กรรมการ
๓. นางสาวธนารัตน์	พานิชา	(แทน) ปลัดจังหวัดนครราชสีมา กรรมการ
๔. นายเฉลิมชาติ	ทองไหม	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด กรรมการ
๕. นางพรธณี	คนรู้	(แทน) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา กรรมการ
๖. นายอนันต์	ถ้ำทอง	ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา กรรมการ
๗. นายชัยรัตน์	กิตติศิริวัฒน์	นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค กรรมการ
๘. นายกิติพงศ์	พงศ์สุรเวท	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์กลาง กรรมการ
๙. นายวรวิทย์	อภิชาติโยธิน	ประธานสภาเทศบาลตำบลปรุใหญ่ กรรมการ
๑๐. นายธัชชรรค์ชน	มะเร็งสิทธิ์	ประธานสภาเทศบาลตำบลจอหอ กรรมการ
๑๑. ว่าที่ร้อยเอก สกล	พลเสนา	ปลัดเทศบาลตำบลตลาด กรรมการ
๑๒. ร้อยโทวสันต์	สุขสมบุรณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
๑๓. นายฉัตรชัย	รุ่งเจริญพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
๑๔. นายสิทธิศักดิ์	พรประสิทธิ์สุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
๑๕. นายมงคล	วัฒนกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
๑๖. นายกัมปนาท	สุประพนธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
๑๗. นายทองใบ	หนูไพล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ เลขานุการ
๑๘. นายทรงยศธรรม	ภูวรัตน์โชติ	รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายฯ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางธนิดา	ภูมิโคกรักษ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยเลขานุการ

รายนามผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นายธีระ	กลีนลำดวน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลา กิจ
------------	-----------	---------------	--------

รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางลัดดาวัลย์	บุญศิริ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน
๒. นางศศิธร	งอสอน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๓. นางสาวธัญญพัทธ์	อ้วนโพธิ์กลาง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๔. นางสาววัชรียา	โปร่งกลาง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๕. นายเฉลิมวุฒิ	กองแก้ว	นิติกรชำนาญการ
๖. นางภคมน	ศรีรัตน์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
๗. นายชัชชม	สังข์ทอง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
๘. นายวิศิษฐ์	ศรีแก้ว	นิติกรปฏิบัติการ
๙. นางสาวนำพร	พลสง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
๑๐. นางสาวบุญวิภา	เมฆา	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
๑๑. นางวิไลวรรณ	สาพิลาศ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๕.๑๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เทศบาลภายในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๙๐ แห่ง ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว

คณะอนุกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ได้ประชุมเพื่อตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ในวันที่ ๑๑ - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลหัวทะเล เห็นว่าเทศบาลทั้ง ๙๐ แห่ง ได้ดำเนินการถูกต้อง ยกเว้นบางตำแหน่งซึ่งมีค่าจ้างไม่เหมาะสมหรือโครงสร้างยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ครบถ้วนแล้ว เห็นควรเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล จำนวน ๙๐ แห่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๕.๑๗)

จึงนำเสนอที่ประชุม ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล ทั้ง ๙๐ แห่ง สำหรับเทศบาลที่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของคณะอนุกรรมการ

๒. มอบฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งเทศบาลทุกแห่งทราบและดำเนินการตามมติ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการดำเนินการทางวินัย

เอกสารแจกในที่ประชุม

(รายละเอียดของรายงานการประชุมกลุ่มงานกฎหมายฯได้จัดทำแยกจากรายงานการประชุมนี้)

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๒๒ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางธนิตา ภูมิโคกรักษ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทองใบ หนูไพล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.นม.



ประกาศเทศบาลตำบลหินดาด

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

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหินดาด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหินดาด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายชอบ ภิญโญ)

นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด