



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑**

**ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา**



ประกาศเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตาม กำหนดระยะเวลาที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม/พ.ศ.๒๕๖๘

(นายมานอน มะลิขาว

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ คือ

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้การ



ดำเนินการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา



เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนวากาการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ



ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วิจัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลขามทะเลสอ กิ่งอำเภอขามทะเลสอ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๐๖ เรื่องจัดตั้งสุขาภิบาลขามทะเลสอ กิ่งอำเภอขามทะเลสอ อำเภอสองแคว จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดตั้งสุขาภิบาลขามทะเลสอขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบำรุงท้องถิ่นให้เจริญยิ่งขึ้น มีพื้นที่ ๕.๑๘ ตารางกิโลเมตร

ต่อมาปี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๖๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป



๑. ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นพื้นที่ชุมชนที่ผังเมืองรวมได้กำหนดให้เป็นเขตที่อยู่อาศัย มีนักธุรกิจเข้ามาประกอบธุรกิจสร้างบ้านจัดสรร และที่ดินจัดสรรหลายโครงการ โดยที่ตั้งของเทศบาลอยู่ในอำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมาประมาณ ๒๒ กิโลเมตร

พื้นที่ มีพื้นที่ ๕.๑๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๒๔๓ ไร่ ๕๐ ตารางวา หรือประมาณร้อยละ ๒.๕๙ ของพื้นที่อำเภอขามทะเลสอ (อำเภอขามทะเลสอมีพื้นที่ประมาณ ๒๐๐ ตารางกิโลเมตร) หรือประมาณร้อยละ ๐.๐๒๕ ของพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ประมาณ ๒๐,๔๙๓.๙ ตารางกิโลเมตร)

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	บ้านโคกแฝก, องค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	บ้านน้ำฉ่ำ, องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง, องค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ

ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีผลให้สุขาภิบาลขามทะเลสอเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

จากสถิติข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตเทศบาลมีความตื่นตัวและให้ความสนใจในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลให้การปกครองในระดับท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความก้าวหน้า และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ประชากร

๓.๑ จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖)

- แยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	จำนวนประชากร				หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	หลังคาเรือน	
๒ (บ้านหนองคู)	๗๑๙	๗๕๕	๑,๑๗๔	๖๙๑	
๓ (บ้านสีจาน)	๔๕๓	๔๒๔	๘๗๗	๔๓๙	
๔ (บ้านหนองขุ่น)	๕๙๙	๖๐๖	๑,๒๐๕	๔๐๐	
๗ (บ้านพวงพยอม)	๓๕๕	๓๓๖	๖๙๑	๕๒๗	
รวม	๒,๑๒๖	๒,๑๒๑	๔,๒๔๗	๒,๐๕๗	



- แยกตามอายุ

หมู่ที่	๐ - ๖ ปี	๗ - ๑๒ ปี	๑๓ - ๑๗ ปี	๑๘ - ๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป	รวม	หมายเหตุ
๒	๑๐๔	๘๖	๘๓	๙๖๒	๒๓๙	๑,๔๗๔	
๓	๔๓	๔๐	๔๗	๕๒๒	๒๒๕	๘๗๗	
๔	๘๕	๘๘	๕๖	๗๗๐	๒๑๖	๑,๒๐๕	
๗	๖๖	๓๑	๓๙	๔๘๕	๗๐	๖๙๑	
รวม	๒๙๘	๒๓๕	๒๒๕	๒,๗๓๙	๗๕๐	๔,๒๔๗	

๔. โครงสร้างพื้นฐาน (ข้อมูล กองช่าง ณ มิถุนายน ๒๕๖๖)

๔.๑ การคมนาคม /ขนส่ง

ด้านการคมนาคม

ในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีถนนสายหลักที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของกรมทางหลวงแผ่นดิน จำนวน ๑ สาย ได้แก่ ถนนสายโคกกรวด-โนนไทย หมายเลข ๒๐๖๘ และมีถนนที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของเทศบาลฯ จำนวน ๑๒๑ สาย ทางแยกเป็นถนนสายหลัก จำนวน ๖ สายทาง ดังนี้

- | | | |
|------------------------------------|--------------|-----------|
| ๑. ถนนสายจุฬาพัฒนา - โป่งแดง | บ้านหนองคู | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. ถนนสาย รพช. ขามทะเลสอ - บ้านโนน | บ้านหนองคู | หมู่ที่ ๒ |
| ๓. ถนนสายข้างโรงพยาบาลขามทะเลสอ | บ้านพวงพยอม | หมู่ที่ ๗ |
| ๔. ถนนสายบ้านโคกแฝก | บ้านพวงพยอม | หมู่ที่ ๗ |
| ๕. ถนนสายชาญชลาศสัย - อ้อมใหญ่ | บ้านหนองขุ่น | หมู่ที่ ๔ |
| ๖. ถนนซอยศรีจันทร์ | บ้านสีจาน | หมู่ที่ ๓ |

ถนนในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีความยาวทั้งสิ้น ๓๖,๖๐๙ เมตร ประกอบด้วย ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนหินคลุก และถนนลูกรัง/ถนนดิน

เส้นทางขนส่งทางบกมีรถโดยสารประจำทาง สายนครราชสีมา-ขามทะเลสอ วันละประมาณ ๒๕ เที่ยว นอกจากนี้ยังมีรถประจำทางสายนครราชสีมา-ด่านขุนทด และสายนครราชสีมา - โคกสูง ผ่าน

การจราจร

การจราจรในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีปริมาณหนาแน่นในช่วงเวลา ๐๗.๓๐ น. และ ๑๖.๓๐ น.บริเวณถนนสายหลัก (โคกกรวด-โนนไทย) โดยเฉพาะบริเวณหน้าโรงเรียนขามทะเลสอวิทยา และโรงเรียนอนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์ นอกจากนี้บริเวณทางเข้าตลาดสดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ สายแยกถนนโคกกรวด - โนนไทยตัดกับถนนจุฬาพัฒนาและถนนชาญชลาศสัย ปัจจุบันได้มีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรโดยกรมทางหลวงฯ ดำเนินการติดตั้งประมาณช่วงปลายปี ๒๕๕๘ ทำให้ลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนมากยิ่งขึ้น

๔.๒ การไฟฟ้า

การบริการกระแสไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ดำเนินการโดยหน่วยบริการผู้ใช้กระแสไฟฟ้าอำเภอขามทะเลสอ ประชาชนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ส่วนเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะรับผิดชอบเฉพาะในการจัดหาอุปกรณ์ไฟฟ้าเพื่อติดตั้งซ่อมแซมให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย และ



พื้นที่สาธารณะรวมถึงจุดเสี่ยงต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่ประชาชนที่สัญจรไปมาซึ่งเทศบาลฯ ได้กำหนดติดตั้งดวงโคมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ความสว่างเป็นชนิด ฟลูออเรสเซนต์ ๓๖ วัตต์ จำนวน ๓๕๐ โคม และชนิดฟลูออเรสเซนต์ ๑๘ วัตต์ จำนวน ๑๕๐ โคม และจะดำเนินการติดตั้งเพิ่มเติมอีก ประมาณ ๑๐ จุด

๔.๓ การสื่อสารและโทรคมนาคม

การบริการสื่อสารภายในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีการไปรษณีย์ โทรศัพท์ จำนวน ครั้วเรือนที่มีโทรศัพท์ที่ใช้ประมาณ ๘๐๐ ครั้วเรือน โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๙ ตู้ และเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ยังได้ติดตั้งเครื่องเสียงตามสาย และหอกระจายข่าว ให้บริการแก่ประชาชนในด้านการสื่อสารมวลชนอีกด้วย

๔.๔ การใช้ที่ดิน

ในปัจจุบันการตั้งถิ่นฐานภายในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประกอบไปด้วยอาคาร บ้านเรือน วัดวาอาราม สถานที่ราชการ สถาบันการศึกษา และสถาบันอื่นๆ โดยมีอาคารสำนักงาน อาคารพาณิชย์กระจายอยู่บริเวณริมทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๐๖๘ โคกกรวด - โนนไทย และบริเวณหน้าตลาดสดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ซึ่งถือว่าเป็นย่านการค้าหลักของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ส่วนพื้นที่บริเวณรอบนอกจะเป็นย่านที่อยู่อาศัย และพื้นที่เกษตรกรรม

ส่วนสถานที่ราชการ และบริการทางสังคม ตั้งอยู่ริมถนนสายโคกกรวด-โนนไทย ต่อจากย่านการค้า สถานที่นั้นหนาแน่นการอยู่บริเวณรอบอ่างเก็บน้ำหนองคู พื้นที่ประมาณ ๗๒ ไร่ มีลักษณะเป็นทางวิ่ง คสล. ความยาวประมาณ ๑.๓๕ กิโลเมตร และลานออกกำลังกาย ๑ แห่ง และได้มีการก่อสร้างทางวิ่ง คสล. บริเวณรอบอ่างหนองคู มีความกว้าง ๒.๕๐ เมตร ความยาว ๖๒๖ เมตร ฐานบริหารร่างกาย ๑๒ ฐาน สนามกีฬา ๑ แห่ง ศูนย์ฟิตเนส ๑ แห่ง มีการจัดแต่งเป็นสวนหย่อม และปลูกต้นไม้โดยรอบอ่าง

๕. ด้านเศรษฐกิจ

๕.๑ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ /รายได้ประชากร

- ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเลี้ยงสัตว์ และค้าขาย มีอาคารร้านค้า ๓๕ คูหา ธนาคาร ๑ แห่ง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.) แนวโน้มการประกอบอาชีพของประชากรในอนาคตจะประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งจะมีมากขึ้นในอำเภอขามทะเลสอและใกล้เคียง เนื่องจากมีการสร้างเขตอุตสาหกรรมขึ้นใหม่

- รายได้ของประชากรในเขตเทศบาล (ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๕) จากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ทั้ง ๘ ชุมชน ในเขต มีรายได้เฉลี่ย ๑๑๑,๓๗๐.๐๓ บาท/คน/ปี

๕.๒ การเกษตรกรรม (ข้อมูล จากสำนักงานเกษตรอำเภอ ณ มิถุนายน ๒๕๖๕)

ลักษณะการประกอบการเกษตรในท้องถิ่น ประกอบด้วย การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ พื้นที่การเกษตรประมาณ ๙,๕๑๓ ไร่ ครั้วเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณ ๑๖๙ ครั้วเรือน ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ข้าวนาปี มันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ พืชผัก และไม้ผล



จำนวนพื้นที่ทำการเกษตรแยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ครัวเรือน	พื้นที่ทำการเกษตร
๒	๔๒	๓,๓๖๕ ไร่
๓	๓๕	๙๖๓ ไร่
๔	๗๘	๑,๐๖๔ ไร่
๗	๑๕	๔,๑๒๑ ไร่
รวม	๑๖๙	๙,๕๑๓ ไร่

หมายเหตุ เกษตรกรบ้านอื่นเข้ามาทำการเกษตรในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เช่น เกษตรกรตำบลโคกกรวด, ตำบลบึงอ้อ, ตำบลหนองสรวง เป็นต้น ทำให้จำนวนเกษตรกรตามความจริงมีจำนวนไม่มาก

๕.๓ การพาณิชย์ยกรรมและบริการ

๑. สถานประกอบการด้านพาณิชย์ยกรรม

- ก. สถานที่บริการน้ำมัน ๓ แห่ง
- ข. ตลาดสด ๑ แห่ง
- ค. ร้านค้า ๖๑ แห่ง
- ง. โรงน้ำแข็ง ๑ แห่ง

๒. สถานประกอบการด้านบริการ

- ก. ธนาคาร ๑ แห่ง
- ข. สถานที่สะสมและจำหน่ายแก๊ส ๓ แห่ง
- ค. ร้านแต่งผม - เสริมสวย ๑๔ แห่ง
- ง. ร้านถ่ายรูป ๒ แห่ง
- จ. ร้านถ่ายเอกสาร ๓ แห่ง
- ฉ. ร้านล้างรถ ๑ แห่ง
- ช. ร้านซ่อมรถ ๑๓ แห่ง

๕.๔ การอุตสาหกรรม

ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงงาน ประกอบกิจการเกี่ยวกับการทำน้ำแข็ง หรือ ตัด ขอย บด โรงสีข้าว การผลิตประกอบตัดแปลง หรือซ่อมแซมเครื่องจักร สำหรับใช้ในการกสิกรรมหรือเลี้ยงสัตว์ การซ่อมแซมยานที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ หรือส่วนประกอบของยานดังกล่าว การทำขนมปังกรอบหรือขนมอบแห้ง

๖. ด้านสังคม

๖.๑ ชุมชน

-ชุมชน จำนวน ๘ แห่ง จำนวนบ้าน ๒,๐๕๗ หลังคาเรือน จำนวนประชากรในชุมชนรวม ๔,๒๔๗ คน

๖.๒ ศาสนา

๑. ผู้นำถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล วัด จำนวน ๔ วัด
๒. ผู้นำถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ - ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล วัด จำนวน - วัด
๓. ผู้นำถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ - ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล วัด จำนวน - วัด



๔. ผู้นำถือศาสนาอื่น ร้อยละ - ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาลวัด จำนวน - วัด

๖.๓ วัฒนธรรม

- งานทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ วันที่ ๑ มกราคมของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ทำบุญบาตรปล่อยนก
- งานประเพณีวันมาฆบูชา วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ร่วมพิธีเวียนเทียน มีการประกวดประทีปโคมมือถือ
- งานฉลองวันชัยชนะของท้าวสุรนารี เดือน มีนาคมของทุกปี
- งานประเพณีสงกรานต์ วันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรม ทางศาสนา ร่วมกับเทศบาล มีการประกวดขบวนแห่
- งานวันเทศบาล วันที่ ๒๔ เมษายน ของทุกปี โดยจัดพิธีการทำบุญตักบาตร ที่สำนักงานเทศบาล
- งานวันวิสาขบูชา วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๖ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกับเทศบาล
- งานวันแห่เทียนพรรษา วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๘ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรมทาง ศาสนาร่วมกับเทศบาล
- งานทอดกฐินสามัคคี หลังจากออกพรรษาแล้ว ประมาณ ๓ สัปดาห์เพื่อให้ประชาชนร่วม จัดงานทอดกฐินสามัคคีร่วมกับเทศบาล
- งานประเพณีลอยกระทง วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรม ร่วมกับเทศบาล มีการประกวดประติษฐ์กระทง ประกวดขบวนแห่นางนพมาศ ฯลฯ

๖.๔ การศึกษา

สังกัด	ท้องถิ่น	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต ๕	สช.	กรมอาชีวฯ	รวม
ศูนย์พัฒนาก่อนวัยเรียน	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	๑
ระดับก่อนประถมศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	๑	-	-	-	๑
๒) จำนวนห้องเรียน	๔	-	-	-	๔
๓) จำนวนนักเรียน	๘๗	-	-	-	๘๗
๔) จำนวนครู อาจารย์	๒	-	-	-	๒
๕) ครูพี่เลี้ยง	๖	-	-	-	๖
ระดับประถมศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	๑	-	-	๑
๒) จำนวนห้องเรียน	-	๓	-	-	๓



๓) จำนวนนักเรียน	-	๙๕	-	-	๙๕
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	๘	-	-	๘
ระดับมัธยมศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	๑	-	-	๑
๒) จำนวนห้องเรียน	-	๑๘	-	-	๑๘
๓) จำนวนนักเรียน	-	๖๒๑	-	-	๖๒๑
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	๒๖	-	-	๒๖
ระดับอาชีวศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	-	-	-	-
๒) จำนวนห้องเรียน	-	-	-	-	-
๓) จำนวนนักเรียน	-	-	-	-	-
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	-	-	-	-

๖.๕ กีฬานันทนาการ /พักผ่อน

๑. สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน ๑ แห่ง
๒. สนามบาสเกตบอล จำนวน - แห่ง
๓. สระว่ายน้ำ จำนวน - แห่ง
๔. สวนสาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง
๕. สนามฟุตบอล จำนวน ๑ แห่ง
๖. สนามตระกร้อ จำนวน ๑ แห่ง
๗. ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง
๘. สนามเด็กเล่น จำนวน ๑ แห่ง
๙. ศูนย์ฟิตเนส จำนวน ๑ แห่ง

๖.๖ สาธารณสุข (ข้อมูล โรงพยาบาลขามทะเลสอ ณ มิถุนายน ๒๕๖๕)

๑. โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ (ถ้ามี) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ห้องถ่าน จำนวน - แห่ง เตียงคนไข้จำนวน - เตียง
เอกซน จำนวน - แห่ง เตียงคนไข้จำนวน - เตียง
รัฐบาล จำนวน ๑ แห่ง เตียงคนไข้จำนวน ๓๐ เตียง
๒. ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน - แห่ง
๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๔ แห่ง
๔. บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพยาบาลทุกแห่ง ทุกสังกัด ในเขตพื้นที่
- แพทย์ จำนวน ๕ คน - พยาบาล จำนวน ๓๘ คน
- ทันตแพทย์ จำนวน ๓ คน - เภสัชกร จำนวน ๖ คน
- นักวิชาการสุขาภิบาล - คน - ทันตภิบาล จำนวน - คน



- อสม. ๙๓ คน (ม.๒ ๓๐ คน,ม.๓ ๒๐ คน,ม.๔ ๒๕ คน,ม.๗ ๑๘ คน)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๘ คน - นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๓ คน
- นักกายภาพ จำนวน - คน - นักการแพทย์แผนไทย จำนวน - คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนจำนวน - คน - โภชนาการ จำนวน - คน
- อื่น ๆ จำนวน - คน

๕. ผู้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลสังกัด (จำนวนต่อปี)

ท้องถิ่น	- คน	ผู้ป่วยใน	- คน	ผู้ป่วยนอก	- คน
เอกชน	- คน	ผู้ป่วยใน	- คน	ผู้ป่วยนอก	- คน
รัฐบาล	- ครั้ง	ผู้ป่วยใน	๔๑,๒๘๓ ครั้ง	ผู้ป่วยนอก	๓,๕๑๑ ครั้ง
ศูนย์บริการสาธารณสุข	- คน				

๖. สาเหตุการเจ็บป่วยที่เข้าการรักษาในโรงพยาบาลและบริการสาธารณสุขทุกแห่ง

อุบัติเหตุ	๒,๓๑๖ ราย/ปี	คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น	- บาท
สาเหตุอื่น	๒,๓๑๖ ราย/ปี	คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น	- บาท

๗. ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุขทุกแห่ง ๕ ลำดับแรก

๑. โรคความดันโลหิตสูง
๒. โรคเบาหวาน
๓. โรคอาการอักเสบเฉียบพลัน
๔. โรคระบบย่อยอาหาร รวมโรคในช่องปาก
๕. โรคซึมเศร้า

๖.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ข้อมูล ป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล)

๑. สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี ๒๒ ครั้ง
๒. ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุเพลิงไหม้ในรอบปีที่ผ่านมา
คิดเป็นผู้เสียชีวิต - คน บาดเจ็บ - คน
๓. รถยนต์ดับเพลิง จำนวน ๑ คัน แยกเป็น (แยกตามขนาดจุน้ำ)
 - ก. คันที่ ๑ จุน้ำได้ ๒,๐๐๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ ราคา - บาท
(รับมอบจากกรมการปกครอง)
 - ข. คันที่ ๒ บรรจุน้ำได้ - ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
๔. รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน แยกเป็น (แยกตามขนาดจุน้ำ)
 - ก. คันที่ ๑ จุน้ำได้ ๖,๐๐๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๗ ราคา ๙๘๐,๐๐๐ บาท
 - ข. คันที่ ๒ จุน้ำได้ ๘,๐๐๐ ลบ.ม. ซื้อความจุโฟม ๕๐๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ.๒๕๖๐ ราคา ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕. รถกระเช้า
 - ก. คันที่ ๑ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
 - ข. คันที่ ๒ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
๖. รถปั่นไค
 - ก. คันที่ ๑ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
 - ข. คันที่ ๒ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท



๗. เรือท้องแบนพร้อมเครื่องยนต์ จำนวน ๒ ลำ
๘. เครื่องยนต์ดับเพลิงชนิดทาบหาม จำนวน ๑ เครื่อง
๙. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๖ คน
๑๐. อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๑๕ คน
๑๑. การฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัย ปีที่ผ่านมา จำนวน ๑ ครั้ง
(ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๖)

๖.๘ อาชญากรรม สถิติอาชญากรรมประเภทต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา
(ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรอำเภอขามทะเลสอ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ประเภทอาชญากรรม	จำนวน/ราย
๑	ฆ่าคนตาย	๑
๒	ทำร้ายร่างกาย	๑
๓	ข่มขืนกระทำชำเรา	-
๔	อนาจาร	๑
๕	ลักทรัพย์	๔
๖	โจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์	-
๗	ฉ้อโกง - ยักยอกทรัพย์	๓
๘	ทำให้เสียทรัพย์	๑
๙	พระราชบัญญัติอาวุธปืน	๒
๑๐	พระราชบัญญัติการพนัน	๑๒
๑๑	พระราชบัญญัติยาเสพติด	๑๐๘
๑๒	พระราชบัญญัติจราจรทางบก	๔๖
๑๓	เปรียบเทียบปรับ	๓๒
๑๔	อื่นๆ	๑๒
รวม		๒๒๓

๗. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ แหล่งน้ำ

๑. หนอง บึง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ (ระบุชื่อ)

๑. หนองคู คิดเป็นพื้นที่กักเก็บน้ำประมาณ ๕๕๑,๐๔๐ ลบ.ม.
๒. หนองขุน คิดเป็นพื้นที่กักเก็บน้ำประมาณ ๒๐,๐๐๐ ลบ.ม.
๕. คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ (ระบุชื่อ)

๒. คลองบริบูรณ์หรือลำเหมืองสาธารณะคลองท่าฉิม

๗.๒ การระบายน้ำ

๑. พื้นที่น้ำท่วมถึง คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ทั้งหมด
๒. ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมขังนานที่สุด ๑๐ วันประมาณช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม
๓. เครื่องสูบน้ำ



- ก. เครื่องที่ ๑ เส้นผ่าศูนย์กลาง ๔ นิ้ว
- ข. เครื่องที่ ๒ เส้นผ่าศูนย์กลาง ๒ นิ้ว

๗.๓ น้ำเสีย

๑. ปริมาณน้ำเสีย ๑,๑๒๕ ลบ.ม./วัน
๒. ระบบบำบัดน้ำเสียที่ใช้ (ระบุ) รวม ๑ แห่ง และบ่อฝัง ๑ แห่ง

๗.๔ ขยะ

๑. ปริมาณขยะ ๓ ตัน/วัน
๒. รถยนต์ที่ใช้ในการจัดเก็บขยะ รวม ๒ คัน แยกเป็น (แยกตามขนาดความบรรจุขยะ)
 - รถยนต์รถเก็บขยะ แบบอัดท้าย ความจุ ๖ ลูกบาศก์เมตร ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๙
 - รถยนต์รถเก็บขยะ แบบอัดท้าย ความจุ ๑๒ ลูกบาศก์เมตร ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๖
๓. ขยะที่เก็บขนได้ จำนวน ๓ ลบ.ม./วัน
๔. ขยะที่กำจัดได้ จำนวน ๓ ลบ.ม./วัน
กำจัดขยะโดยวิธี () กองกับพื้นดิน () กองบนพื้นแล้วเผา
() ฝังกลบ () หมักทำปุ๋ย
() เผาในเตาเผาขยะ (/) อื่นๆ(เทศบาลตำบลสูงเนิน)
๕. ที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่กำลังใช้ สถานที่กำจัดขยะของเทศบาลตำบลสูงเนิน
 - ห่างจากเขตเทศบาลเป็นระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร
๖. สภาพการเป็นเจ้าของที่ดินสำหรับการกำจัดขยะ
 - ท้องถิ่น จัดซื้อเอง เมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
 - เช่าที่ดินเอกชน ตั้งแต่ พ.ศ. - ปัจจุบันราคาเช่าปีละ - บาท
 - อื่นๆ เทศบาลตำบลสูงเนิน
๗. ที่ดินสำรองที่เตรียมไว้สำหรับกำจัดขยะ จำนวน - ไร่
 - ที่ตั้ง - ห่างจากท้องถิ่นเป็นระยะทาง - กม.

๘. ด้านการเมืองการบริหาร

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ด้วยการเลือกตั้งตัวแทนของตน เพื่อเป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล และอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี บริหารงานภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๓) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้าง
 - (๕) การสาธารณสุข
 - (๖) การผังเมือง



(๗) การควบคุมอาคาร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- (๒) การรักษาความสงบปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และลำธาร สถานที่อื่น ๆ
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่จะอาจดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาลมีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงานมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการมีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้นมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการมีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองช่างกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีความประสงค์ปรับปรุงตำแหน่งของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด จึงกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานเทศกิจ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานเทศกิจ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม</p>	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๔ งานสัตวแพทย์</p> <p>๕.๒ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๔ งานสัตวแพทย์</p> <p>๕.๒ งานรักษาความสะอาด</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถ(บรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก ๖ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๒ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตาม โครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลชามทะเลสอ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)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.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน คน	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง(2)		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568	2569
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)		1	1	470,280	168,000	1	1	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)		1	1	539,880	42,000	1	1	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
รวมปีปลัดเทศบาล (01)																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
4	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก./ชก.	1	1	498,600	-	1	1	1	1	1	16,080	16,680	17,520	514,680	531,360	548,880	(41,550)
5	นิติกร	ปท/ชก	1	1	389,400	-	1	1	1	1	1	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท/ชก	1	1	422,640	-	1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชก	1	1	349,560	-	1	1	1	1	1	10,680	9,240	13,080	360,240	369,480	382,560	(29,130)
8	นักประชาสัมพันธ์	ปท/ชก	1	1	402,720	-	1	1	1	1	1	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
9	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปท/ชก	1	1	318,960	-	1	1	1	1	1	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	140,400	-	1	1	1	1	1	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท/ชก	1	1	285,840	-	1	1	1	1	1	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	(23,820)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
12	พนักงานขับรถ(บรรทุกน้ำดับเพลิง)		1	1	174,240	-	1	1	1	1	1	7,080	7,320	7,560	181,320	188,640	196,200	(14,520)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง (2)	อัตราส่วน เพิ่ม/ลด	อัตราส่วนที่ต่ำกว่าปกติ		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568	2569
							ใน ปี	ปี ข้างหน้า										
30	พนักงานขับรถ(บรรทุก 6 ล้อ)	-	1	1	177,720	-	1	1	1	1	1	7,200	7,440	7,800	184,920	192,360	200,160	(14,810
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	150,240	-	1	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320	(12,520
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
32	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
33	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ชง.	1	1	302,280	-	1	1	1	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190
35	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท.	1	-	-	-	1	1	1	1	-	354,840	12,000	12,000	354,840	366,840	378,840	(ปรับปรุง
กองการศึกษา (08)																		
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860
37	นักวิชาการศึกษา	ป.ท.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม
38	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ชง.	1	1	341,160	-	1	1	1	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	1	1	276,120	-	1	1	1	-	-	11,160	11,520	12,000	287,280	298,800	310,800	(23,010
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชวามทะเล																		
41	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	การจ้างทำงานนอกอัตราให้ครบกับปีงบประมาณให้ครบปีงบประมาณส่งเงินมา สก				-		
42	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				(ว่างเดิม		
43	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				(ว่างเดิม		
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				(ว่างเดิม		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน(1) ค่าแรง (2)	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)					
							จำนวน คน	เงินเดือน(1) ค่าแรง (2)	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	จำนวน คน	เงินเดือน(1) ค่าแรง (2)	จำนวน คน		เงินเดือน(1) ค่าแรง (2)	
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2568	2569		
46	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	-	1	1	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	กองสวัสดิการสังคม(11)								ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
47	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220
48	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท./ช.ก.	1	1	409,320	-	1	1	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110
49	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ท./ช.ก.	1	-	-	-	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(4,000)เพิ่ม
50	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ท./ช.ก.	1	1	249,360	-	1	1	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780
	ลูกจ้างประจำ														
51	นักพัฒนาชุมชน	-	1	1	266,760	-	1	1	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	(22,230
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)														
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ช.ก.	1	1	185,040	-	1	1	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420
5	รวม		52	45	14,122,560	462,000	51	51	1,135,080	512,100	522,312	15,719,640	16,231,740	16,754,052	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %											2,357,946	2,434,761	2,513,108	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											18,077,586	18,666,501	19,267,160	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี											34.43	33.86	33.29	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจกรรมสาธารณสุขขนาด และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (50,000,000บาท)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			รวม (4)		หมายเหตุ			
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567		2568	2569	
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	คน	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท		บาท	บาท	
					52,500,000		บาท	(50,000,000x 5 %)	+50,000,000	= 52,500,000						
					-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (52,500,000 บาท)											
					55,125,000		บาท	(52,500,000 x 5 %)	+52,500,500	= 55,125,000						
					-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (55,125,000 บาท)											
					57,881,250		บาท	(55,125,000 x 5 %)	+55,125,000	= 57,881,250						

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งและปริมาณ)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

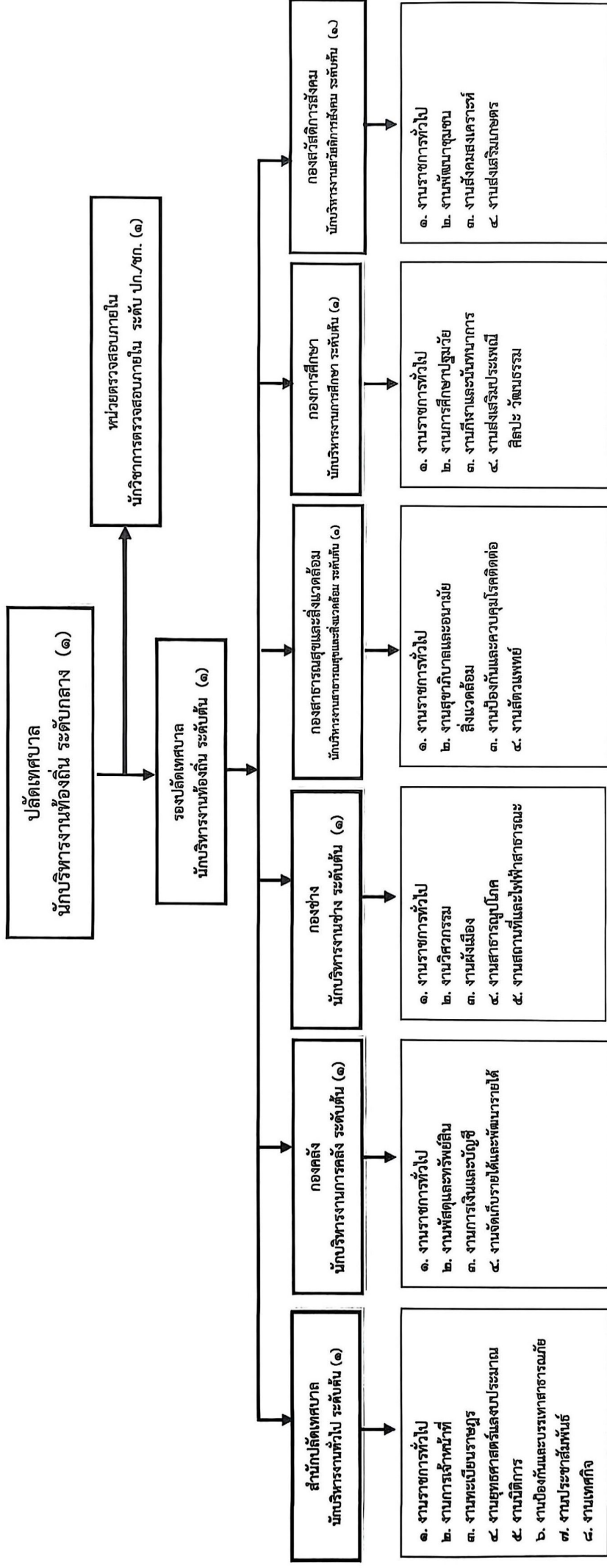
ให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

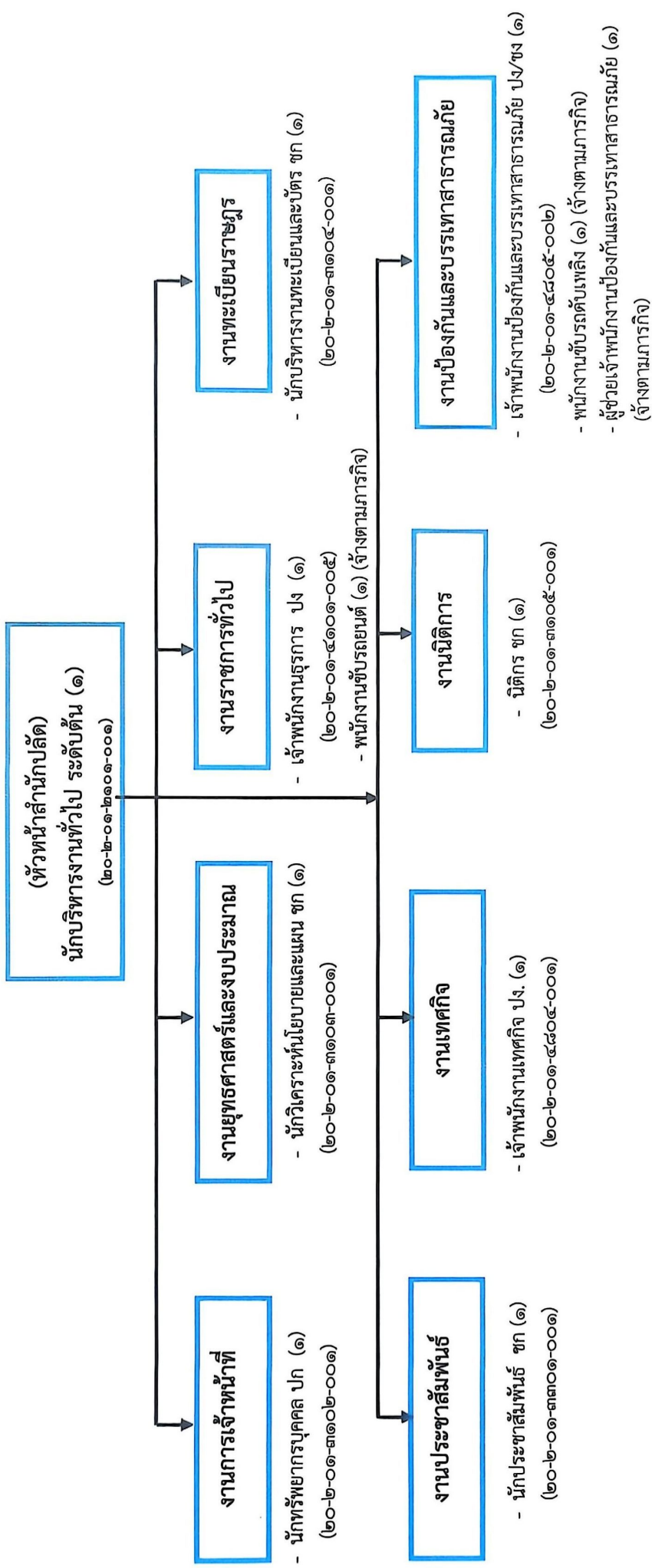
*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินปีตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

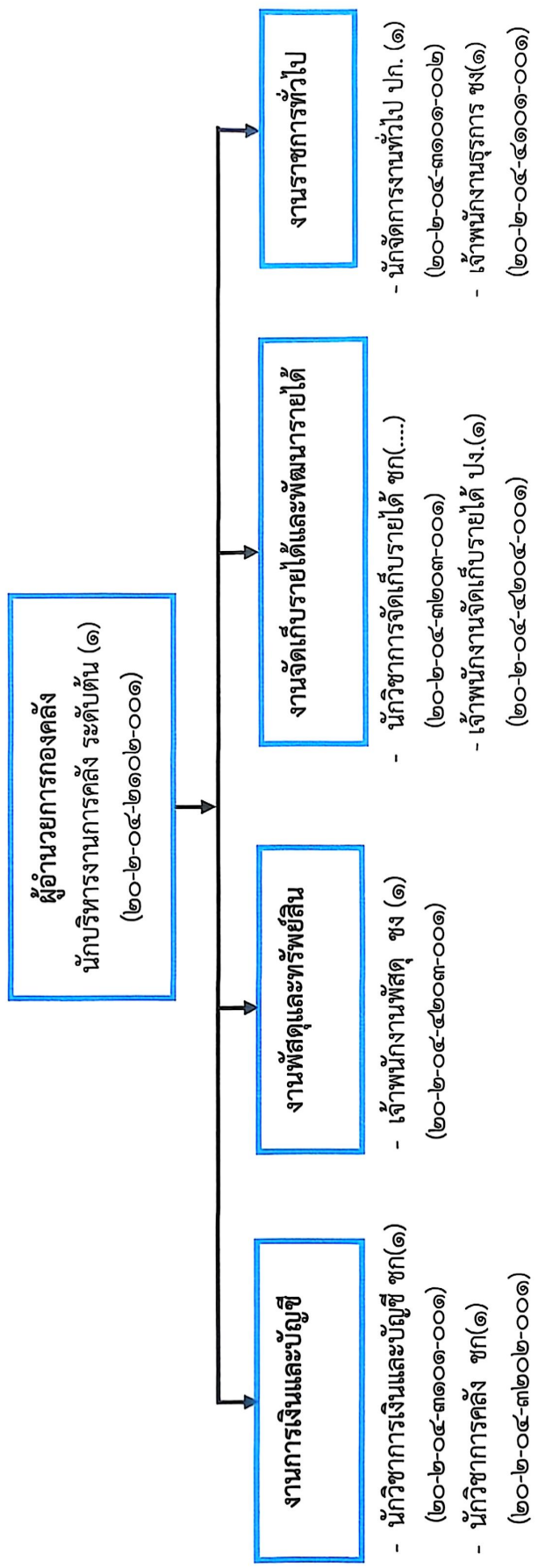


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจยกการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	๔	๑	๑	๒	-	๒

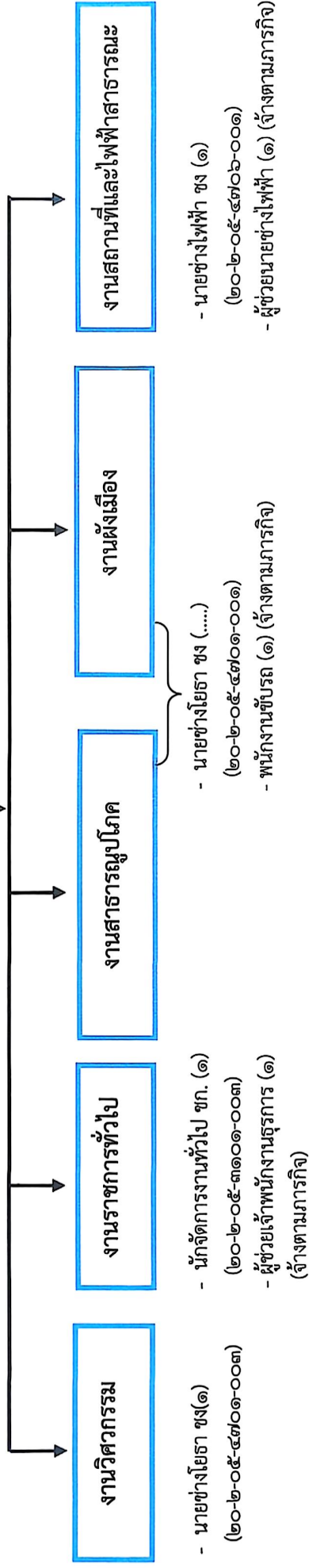
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๒	๑	๒	๑	-	-

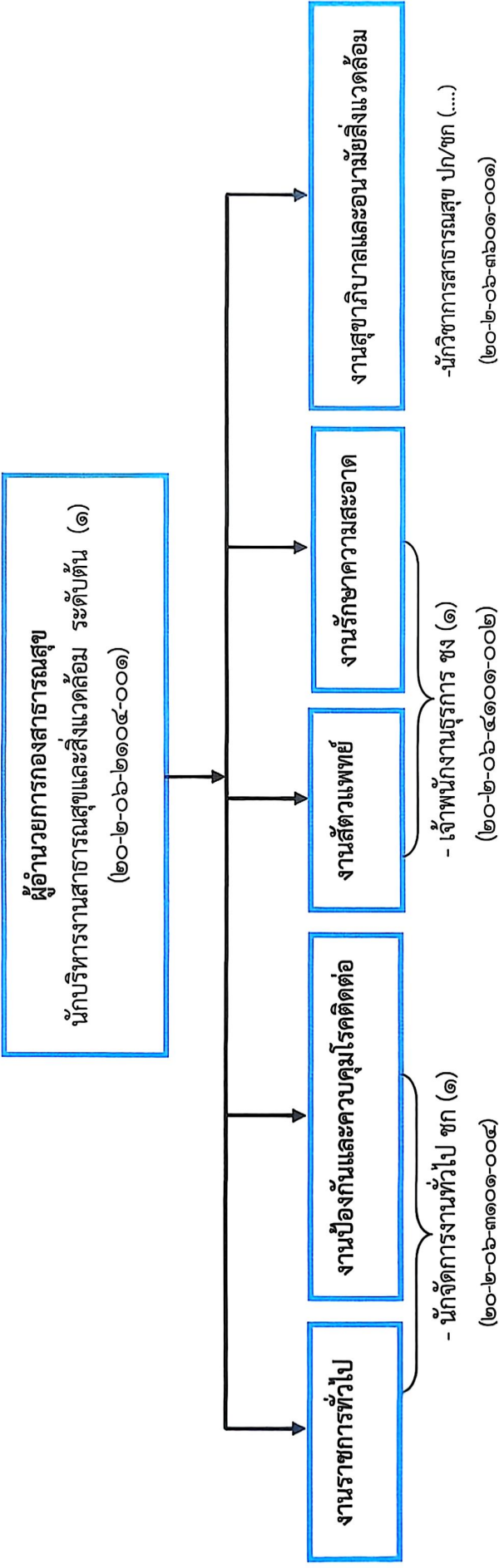
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
ระดับต้น (๑)
(๒๐-๒-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๑)



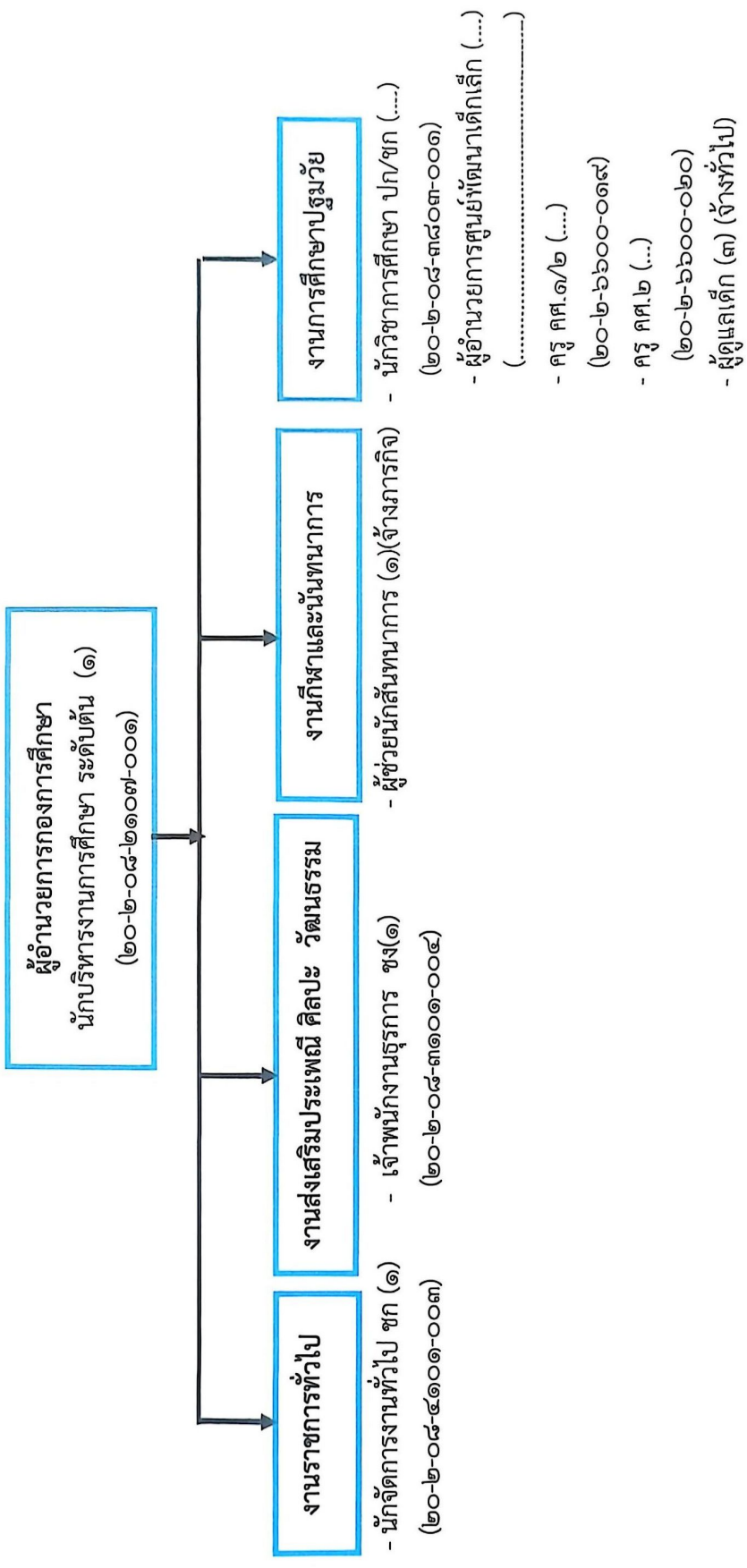
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	-	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	หมักงานทั่วไป	หมักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑)
(๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบศัตรากำตั้งเดิม			กรอบศัตรากำตั้งใหม่			เงินได้เดือน		รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	
	นายยุทธศาสตร์ และนายประภาน										
7	นางสาวสุวิมล ทรัพย์งาม	ปริญญาโท	20-2-01-3103-001	ตำแหน่ง	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3103-001	ตำแหน่ง	ป.ก./ช.ก.	422,640	-	422,640
									(33,220 x 12)		
	นายภาณุรักษ์										
8	นายสุวิมล ทรัพย์งาม	ปริญญาโท	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	349,560	-	349,560
									(28,130 x 12)		
	นายสุวิมล ทรัพย์งาม										
9	นายสุวิมล ทรัพย์งาม	ป.ส.	20-2-01-4205-002	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	20-2-01-4205-002	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	285,840	-	285,840
									(23,820 x 12)		
	นายสุวิมล ทรัพย์งาม										
10	นายสุวิมล ทรัพย์งาม	ป.ส.	20-2-01-4204-001	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	20-2-01-4204-001	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	318,960	-	318,960
									(26,580 x 12)		
	นายสุวิมล ทรัพย์งาม										
11	นายสุวิมล ทรัพย์งาม	ปริญญาโท	20-2-01-4101-005	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	20-2-01-4101-005	ตำแหน่ง	ป.ง./ช.ง.	140,400	-	140,400
									(11,700 x 12)		
	นายสุวิมล ทรัพย์งาม										
12	นายสุวิมล ทรัพย์งาม	ป.ส.		ตำแหน่ง			ตำแหน่ง		174,240	-	174,240
									(14,520 x 12)		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
	งานธุรการ											
20	นางสาวธัญสมร ออ้อย	ปริญญาตรี	20-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	20-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	303,240 (25,270 x 12)	-	-	303,240
21	นางพุดตาล แสงดาว	ปริญญาตรี	20-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	249,360 (20,780 x 12)	-	-	249,360
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
22	นางยุพารัตน์ นพณอม	ปวช.	20-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	20-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	239,640 (19,970 x 12)	-	-	239,640
	กองช่าง											
23	นายสมาน มากมูล	ปริญญาตรี	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	409,320 (34,110 x 12)	42,000	-	451,320
	งานธุรการ											
24	นางสาวบุรีย บำรุงศิลป์	ปริญญาตรี	20-2-05-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-2-05-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	311,640 (25,970 x 12)	-	-	311,640
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ											
25	นายสิทธิกร จันทราชังพรีดี	ปวส.	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	259,440 (21,620 x 12)	-	-	259,440
	งานนิเทศกรรม											
26	นายนิภักดิ์ เทศสูงเนิน	ปวส.	20-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ชง.	20-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ชง.	264,480 (22,040 x 12)	-	-	264,480

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานบริหารบุคคล										
27	-ว่าง-		20-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	20-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900	-	(ยกเลิก 64)
28	นายรัฐพงษ์ พรสูงเนิน		20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ.	20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	23,820	-	285,840
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(23,820x12)		
29	นายสมส่วน ขาวสูงเนิน	ม.6	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับ	-	163,200	-	163,200
30	นายประชา ขาวสูงเนิน	ปวช.	-	พนักงานขับรถกลาง	-	-	พนักงานขับรถกลาง	-	142,440	-	142,440
									(11,870 x 12)		
31	นางสาวณัฐินี มะลิขาว	ปริญญาตรี	-	พนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	138,000
									(11,500 x 12)		
32	นายพรพล ศิลปะ	ปวชส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000	-	138,000
									(11,500 x 12)		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
33	นางพรพรรณ เพ็งเจริญ	ปริญญาตรี	20-2-06-2104-001	ผู้ช่วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	20-2-06-2104-001	ผู้ช่วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	376,080	42,000	418,080
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)		(31,340 x 12)	(3,500 x 12)	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	

งานธุรการ

34 นางบุญญา คำหวง บริญญาโท 20-2-06-3101-004 นักจัดการงานทั่วไป ชก. 20-2-06-3101-004 นักจัดการงานทั่วไป ชก. 323,760 - - 323,760

(26,980 x 12)

35	นางสาวบุณิกา ศรีนอก	ปริญญาตรี	20-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	244,320	-	-	244,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(20,360 x 12)			
	กองการศึกษา											
36	นายเมธี ชัยเจริญ		20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	36,860	42,000	-	484,320
	งานการศึกษาปฐมวัย								(36,860x12)	(3,500 x 12)		
37	-ว่าง-		20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
38	-ว่าง-		20-2-08-6601-019	ครู	คศ.2	20-2-08-6601-019	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(ว่างเต็ม)
39	-ว่าง-	ปริญญาโท	20-2-08-6601-020	ครู	คศ.2	20-2-08-6601-020	ครู	คศ.1/คศ.3	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	งานธุรการ											
40	นางวิลาวรรณ เชื้อจันทิก	ปริญญาโท	20-2-08-3101-005	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-2-08-3101-005	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	305,640	-	-	305,640
									(25,470 x 12)			
41	นางลักขณา จินดาวัตร	ปริญญาตรี	20-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	285,840	-	-	285,840
									(23,820 x 12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
42	นายธวัชชัย จิตรพัฒน์	ปริญญาตรี	-	ผช. นักสันทนทางการ	-		ผช. นักสันทนทางการ	-	253,800 (21,150 x 12)	-	-	253,800
	พนักงานจ้างทั่วไป											
43	นางสาวสุรรัตน์ ชายสูงเนิน	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	9,000
44	นางสาวพิชญาวีร์ ทายะนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	9,000
45	นางสาวชนัญชิตา สัพโส	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	9,000
	กองสวัสดิการสังคม											
46	นางสาวกรัญญกรณ์ ชัยศุภลักษณ์	ปริญญาโท	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	356,160 (29,680 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	398,160
	งานพัฒนาชุมชน											
47	นางสาวรักชนก วงษ์วรรณ	ปริญญาตรี	20-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	336,360 (28,030 x 12)	-	-	336,360
48	-ว่าง-	-	20-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	20-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
	งานธุรการ											
49	นางสาวสุภรณ์ พันธุ์เทมานนท์	ปริญญาตรี	20-2-11-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	20-2-11-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	199,800 (16,650 x 12)	-	-	199,800
	ลูกจ้างประจำ											
50	นายสมชัย ไทยมะณี	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	236,640 (19,720 x 12)	-	-	236,640



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด



สมรรถนะสูง 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

