



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



เทศบาลตำบลขามทะเลสอ
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

งานกรรเจ้ำหน้าท้
สำนักปลัดเทศบาล
โทร/โทรสาร ๐๔๔- ๓๙๗๑๖๒ ต่อ ๓๑

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ หน้าที่ของเทศบาล	
๕. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร

มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

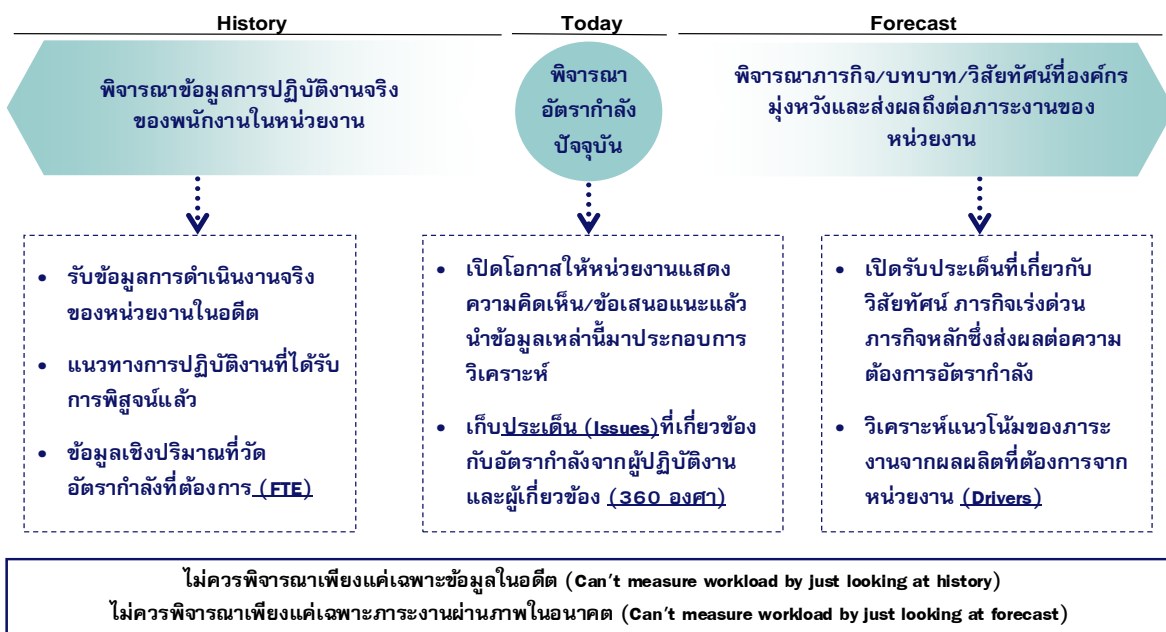
- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุขฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน สังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการเกษตรฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากโตแอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลขามทะเลสอที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วม ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/ หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

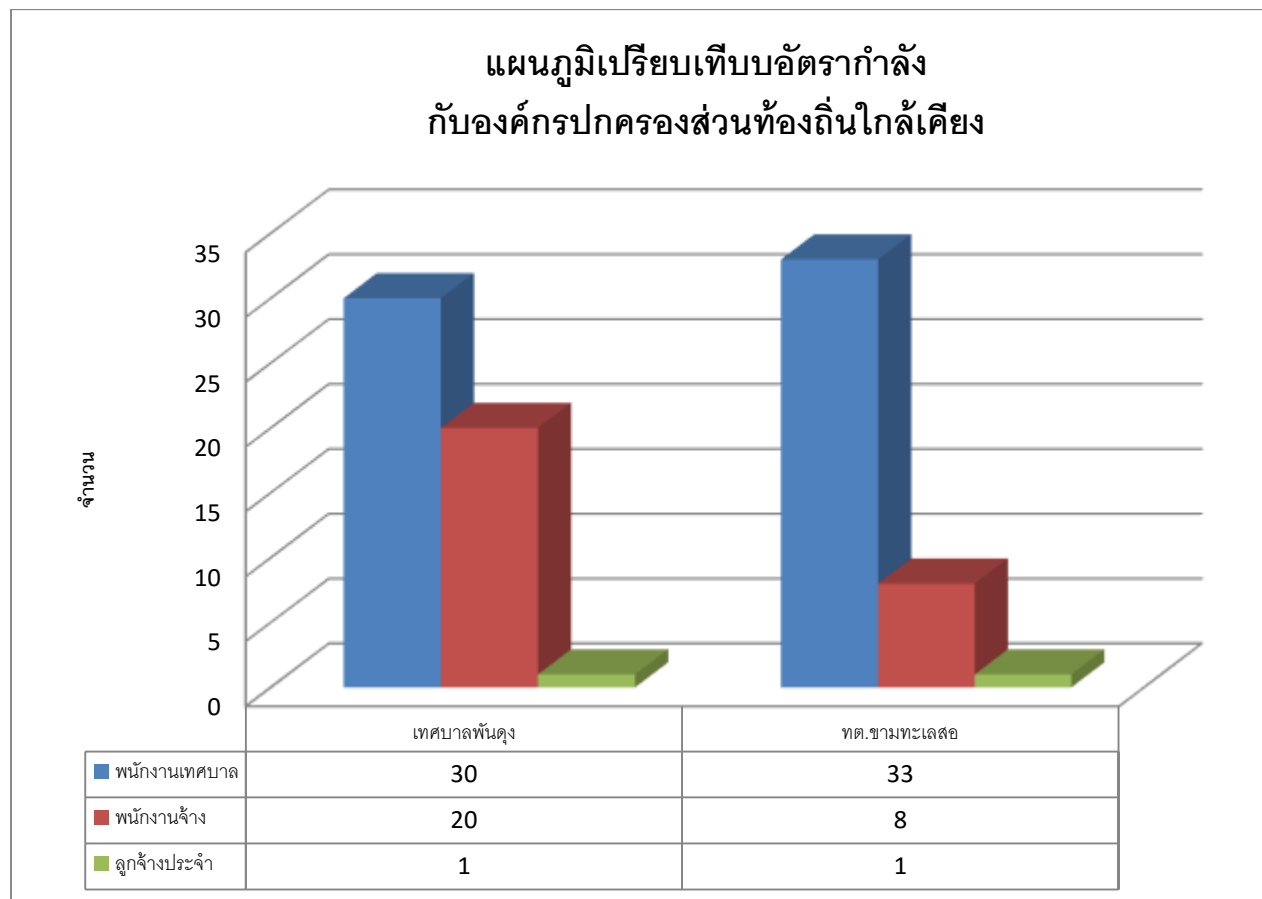
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง

ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบล ขามทะเลสอ รองนายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ ปลัดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพันดุง ซึ่งเทศบาลตำบลแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และเทศบาลตำบลพันดุง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน

ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ขอรับโอนและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอน และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ

และต่อเนืองจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหาเหล่านั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลขามทะเลสอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จัดส่งปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบปัญหา
ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวก
ในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง (ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ)

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลขามทะเลสอ กิ่งอำเภอขามทะเลสอ
ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๐๖ เรื่องจัดตั้งสุขาภิบาลขามทะเลสอ กิ่งอำเภอ
ขามทะเลสอ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดตั้งสุขาภิบาลขามทะเลสอขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบำรุง
ท้องถิ่นให้เจริญยิ่งขึ้น มีพื้นที่ ๕.๑๘ ตารางกิโลเมตร

ต่อมาปี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามพระราชบัญญัติ
เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่
๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

๑. ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นพื้นที่ชุมชนที่ผังเมืองรวมได้กำหนดให้เป็นเขตที่อยู่อาศัย
มีนักธุรกิจเข้ามาประกอบธุรกิจสร้างบ้านจัดสรร และที่ดินจัดสรรหลายโครงการ โดยที่ตั้งของเทศบาลอยู่ใน
อำเภอขามทะเลสอ 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	บ้านน้ำฉ่า, องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง, องค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ

ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีผลให้สุขาภิบาลขามทะเลสอ เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และต้องเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้น เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓ และเทศบาลได้จัดการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โดยสามารถเปรียบเทียบผลการเลือกตั้งทั้งสองครั้งได้ดังนี้ (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ สำนักปลัดเทศบาล)

ข้อมูล	การเลือกตั้ง	
	๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๙	๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔
๑. การแบ่งเขตเลือกตั้ง (เขต)	๒	๒
๒. หน่วยการเลือกตั้ง (หน่วย)	๖	๗
๓. ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (รวม)	๒,๙๔๒	๓,๐๖๓
ชาย	๑,๔๑๖	๑,๔๗๖
หญิง	๑,๕๒๖	๑,๕๘๗
๔. ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง (รวม)	๒,๓๖๙	๒,๖๑๖
คิดเป็นร้อยละ	๘๐.๕๒	๘๕.๔๐
บัตรเสีย (ใบ)	๑๕๓	๑๗๑
คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕	๖.๕๓
จำนวนผู้มาแสดงตนขอใช้สิทธิแต่ไม่ลงคะแนน	๓๘	๓๓
คิดเป็นร้อยละ	๑.๖๐	๑.๒๖

จากสถิติข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตเทศบาลมีความตื่นตัวและให้ความสนใจในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลให้การปกครองในระดับท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความก้าวหน้า และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประชากร

๑. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

- แยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	จำนวนประชากร				หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	หลังคาเรือน	
๒ (บ้านหนองคู)	๗๒๔	๗๔๗	๑,๔๗๑	๖๓๔	
๓ (บ้านสีจาน)	๔๑๐	๔๒๓	๘๓๕	๔๒๐	
๔ (บ้านหนองขุ่น)	๖๒๓	๖๐๕	๑,๒๒๗	๓๙๐	
๗ (บ้านพวงพยอม)	๓๑๓	๓๒๗	๖๔๐	๔๘๑	
รวม	๒,๐๗๐	๒,๑๐๑	๔,๑๗๑	๑,๙๒๕	

- แยกตามอายุ

หมู่ที่	๐ - ๖ ปี	๗ - ๑๒ ปี	๑๓ - ๑๗ ปี	๑๘ - ๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป	รวม	หมายเหตุ
๒	๑๒๐	๘๘	๗๗	๙๖๓	๒๒๓	๑,๔๗๑	
๓	๕๓	๔๘	๔๖	๕๑๙	๑๖๙	๘๓๕	
๔	๘๗	๘๓	๗๘	๗๗๘	๒๐๑	๑,๒๒๗	
๗	๕๗	๔๑	๓๕	๔๖๐	๔๗	๖๔๐	
รวม	๓๑๗	๒๖๐	๒๓๖	๒,๗๒๐	๖๔๐	๔,๑๗๑	

๒. โครงสร้างพื้นฐาน (ข้อมูล กองช่าง ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๒.๑ การคมนาคม /ขนส่ง

ด้านการคมนาคม

ในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีถนนสายหลักที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของกรมทางหลวงแผ่นดิน จำนวน ๑ สาย ได้แก่ ถนนสายโคกกรวด-โนนไทย หมายเลข ๒๐๖๘ และมีถนนที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของเทศบาลฯ จำนวน ๑๒๐ 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. ถนนสายชาญชลาศค์ลย์ - อ้อมใหญ่	บ้านหนองขุน	หมู่ที่ ๔

ถนนในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีความยาวทั้งสิ้น ๓๗,๑๓๐ เมตร ประกอบด้วย ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนหินคลุก และถนนลูกรัง/ถนนดิน เส้นทางขนส่งทางบกมีรถโดยสารประจำทางสายนครราชสีมา-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 สี่แยกถนนโคกกรวด - โนนไทยตัดกับถนนจุฬาพัฒนาและถนนชาญชลาศค์ลย์ ปัจจุบันได้มีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรโดยกรมทางหลวงฯ ดำเนินการติดตั้งประมาณช่วงปลายปี ๒๕๕๘ ทำให้ลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนมากยิ่งขึ้น

๒.๒ การไฟฟ้า

การบริการกระแสไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ดำเนินการโดยหน่วยบริการผู้ใช้กระแสไฟฟ้าอำเภอขามทะเลสอ ประชาชนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ส่วนเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะรับผิดชอบเฉพาะในการจัดหาอุปกรณ์ไฟฟ้าเพื่อติดตั้งซ่อมแซมให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย และพื้นที่สาธารณะรวมถึงจุดเสี่ยงต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่ประชาชนที่สัญจรไปมาซึ่งเทศบาลฯ ได้กำหนดติดตั้งดวงโคมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ความสว่างเป็นชนิด ฟลูออเรสเซนต์ ๓๖ วัตต์ จำนวน ๓๕๐ โคม และชนิดฟลูออเรสเซนต์ ๑๘ วัตต์ จำนวน ๑๕๐ โคม และจะดำเนินการติดตั้งเพิ่มเติมอีกประมาณ ๑๐ จุด

๒.๓ การสื่อสารและโทรคมนาคม

การบริการสื่อสารภายในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีการไปรษณีย์ โทรศัพท์ จำนวนครัวเรือนที่มีโทรศัพท์ที่ใช้ประมาณ ๘๐๐ ครัวเรือน โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๙ ตู้ และเทศบาลตำบลขามทะเลสอยังได้ติดตั้งเครื่องเสียงตามสาย และหอกระจายข่าว ให้บริการแก่ประชาชนในด้านการสื่อสารมวลชนอีกด้วย

๒.๔ การใช้ที่ดิน

ในปัจจุบันการตั้งถิ่นฐานภายในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประกอบไปด้วย อาคาร บ้านเรือน วัดวาอาราม สถานที่ราชการ สถาบันการศึกษา และสถาบันอื่นๆ โดยมีอาคารสำนักงาน อาคารพาณิชย์กระจายอยู่บริเวณริมทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๐๖๘ โคกกรวด – โนนไทย และบริเวณหน้า ตลาดสดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ซึ่งถือว่าเป็นย่านการค้าหลักของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ส่วนพื้นที่บริเวณ รอบนอกจะเป็นย่านที่อยู่อาศัย และพื้นที่เกษตรกรรม

ส่วนสถานที่ราชการ และบริการทางสังคม ตั้งอยู่ริมถนนสายโคกกรวด-โนนไทย ต่อจาก ย่านการค้า สถานที่นันทนาการอยู่บริเวณรอบอ่างเก็บน้ำหนองคู 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 ศูนย์ฟิสิกส์ ๑ แห่ง มีการจัดแต่งเป็นสวนหย่อม และปลูกต้นไม้โดยรอบอ่าง

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ /รายได้ประชากร

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

- รายได้ของประชากรในเขตเทศบาล (ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๕๙) จากการสำรวจข้อมูลความจำเป็น พื้นฐาน ทั้ง ๘ ชุมชน ในเขตเทศบาล มีรายได้เฉลี่ย ๑๐๘,๐๔๖ บาท/คน/ปี

๓.๒ การเกษตรกรรม (ข้อมูล จากสำนักงานเกษตรอำเภอ กุมาพันธ์ ๒๕๕๙)

ลักษณะการประกอบการเกษตรในท้องถิ่น ประกอบด้วย การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ พื้นที่การเกษตรประมาณ ๑๑,๓๕๓ ไร่ ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณ ๑๔๕ ครัวเรือน ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ข้าวนาปี มันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ พืชผัก และไม้ผล

จำนวนพื้นที่ทำการเกษตรแยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ครัวเรือน	พื้นที่ทำการเกษตร
๒	๒๐	๓,๘๒๓ ไร่
๓	๓๕	๑,๑๕๕ ไร่
๔	๖๐	๒,๐๖๔ ไร่
๗	๓๐	๔,๓๑๑ ไร่
รวม	๑๔๕	๑๑,๓๕๓ ไร่

หมายเหตุ เกษตรกรบ้านอื่นเข้ามาทำการเกษตรในเขตเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เช่น เกษตรกร ตำบลโคกกรวด,ตำบลบึงอ้อ,ตำบลหนองสรวง เป็นต้น ทำให้จำนวนเกษตรกรตามความจริงมีจำนวนไม่มาก

๓.๓ การพาณิชย์กรรมและบริการ

๑. สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- ก. สถานที่บริการน้ำมัน ๑๑ แห่ง
- ข. ตลาดสด ๑ แห่ง
- ค. ร้านค้า ๗๔ แห่ง
- ง. โรงน้ำแข็ง ๑ แห่ง

๒. สถานประกอบการด้านบริการ

- ก. ธนาคาร ๑ แห่ง
- ข. สถานที่สะสมและจำหน่ายแก๊ส ๓ แห่ง
- ค. ร้านแต่งผม - เสริมสวย ๑๗ แห่ง

๓.๔ การอุตสาหกรรม

ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงงาน ประกอบกิจการเกี่ยวกับการทำน้ำแข็ง หรือ ตัด ซอย บด โรงสีข้าว การผลิตประกอบตัดแปลง หรือซ่อมแซมเครื่องจักรสำหรับใช้ในการกสิกรรมหรือเลี้ยงสัตว์ การซ่อมแซมยานที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ หรือส่วนประกอบของยานดังกล่าว การทำขนมปังกรอบหรือขนมอบแห้ง

๔. ด้านสังคม

๔.๑ ชุมชน

-ชุมชน จำนวน ๘ แห่ง จำนวนบ้าน ๑,๕๒๙ หลังคาเรือน จำนวนประชากรในชุมชนรวม ๔,๑๓๔ คน

๔.๒ 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

๔.๓ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญมีดังนี้

- งานทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ วันที่ ๑ มกราคมของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ทำบุญบาตรปล่อยนก
- งานประเพณีวันมาฆบูชา วันขึ้น ๑๕ ค่ำเดือน ๓ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ร่วมพิธีเวียนเทียน

มีการประกวดประเพณีโคมมมื่อถือ

- งานฉลองวันชัยชนะของท้าวสุรนารี เดือน มีนาคมของทุกปี
- งานประเพณีสงกรานต์ วันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรม ทางศาสนาร่วมกับ

เทศบาล มีการประกวดขบวนแห่

- งานวันเทศบาล วันที่ ๒๔ เมษายน ของทุกปี โดยจัดพิธีการทำบุญตักบาตร ที่สำนักงานเทศบาล
- งานวันวิสาขบูชา วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๖ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมทางศาสนา

ร่วมกับเทศบาล

- งานวันแห่เทียนพรรษา วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๘ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกับเทศบาล

- งานทอดกฐินสามัคคี หลังจากออกพรรษาแล้ว ประมาณ ๓ สัปดาห์เพื่อให้ประชาชนร่วม จัดงานทอดกฐินสามัคคีร่วมกับเทศบาล

- งานประเพณีลอยกระทง วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ของทุกปี เพื่อให้ประชาชนจัดกิจกรรม ร่วมกับเทศบาล มีการประกวดประดิษฐ์กระทง ประกวดขบวนแห่นางนพมาศ ฯลฯ

๔.๔ 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	-	-	๙๐	-	๙๐
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	-	๗	-	๗
๕) ครูพี่เลี้ยง	-	-	-	-	-
ระดับประถมศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	๑	-	-	๑
๒) จำนวนห้องเรียน	-	๒๐	-	-	๑๗
๓) จำนวนนักเรียน	-	๕๕๔	-	-	๕๒๔
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	๒๖	-	-	๒๓
ระดับมัธยมศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	๑	-	-	๑
๒) จำนวนห้องเรียน	-	๓๖	-	-	๓๖
๓) จำนวนนักเรียน	-	๑,๐๕๕	-	-	๑,๐๕๕
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	๗๐	-	-	๗๐

ระดับอาชีวศึกษา	-	-	-	-	-
๑) จำนวนโรงเรียน	-	-	-	-	-
๒) จำนวนห้องเรียน	-	-	-	-	-
๓) จำนวนนักเรียน	-	-	-	-	-
๔) จำนวนครู อาจารย์	-	-	-	-	-

๔.๕ 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 |

๔.๖ สาธารณสุข (ข้อมูล โรงพยาบาลขามทะเลสอ ณ เมษายน ๒๕๕๙)

๑. โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ (ถ้ามี) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - ห้องถื่น จำนวน - แห่ง เตียงคนไข้จำนวน - เตียง
 - เอกชน จำนวน - แห่ง เตียงคนไข้จำนวน - เตียง
 - รัฐบาล จำนวน ๑ แห่ง เตียงคนไข้จำนวน ๓๐ เตียง
๒. ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน - แห่ง
๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๒ แห่ง
๔. บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพยาบาลทุกแห่ง ทุกสังกัด ในเขตพื้นที่
 - แพทย์ จำนวน ๓ คน - พยาบาล จำนวน ๓๙ คน
 - ทันตแพทย์ จำนวน ๒ คน - เภสัชกร จำนวน ๖ คน
 - นักวิชาการสุขภาพจิต ๓ คน - ทันตภิบาล จำนวน - คน
 - อสม. ๑๖๗ คน (ม.๒ ๓๐ คน,ม.๓ ๒๐ คน,ม.๔ ๒๕ คน,ม.๗ ๑๕ คน)
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน - คน - นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๓ คน
 - นักกายภาพ จำนวน - คน - นักการแพทย์แผนไทย จำนวน - คน
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนจำนวน ๔ คน - โภชนาการ จำนวน - คน
 - อื่น ๆ จำนวน ๘๔ คน
๕. ผู้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลสังกัด (จำนวนต่อปี)

ท้องถิ่น	- คน	ผู้ป่วยใน	- คน	ผู้ป่วยนอก	- คน
เอกชน	- คน	ผู้ป่วยใน	- คน	ผู้ป่วยนอก	- คน
รัฐบาล	- ครั้ง	ผู้ป่วยใน	๓,๑๗๓ ครั้ง	ผู้ป่วยนอก	๘๕,๘๒๕ ครั้ง
ศูนย์บริการสาธารณสุข	- คน				

๖. สาเหตุการเจ็บป่วยที่เข้าการรักษาในโรงพยาบาลและบริการสาธารณสุขทุกแห่ง

อุบัติเหตุ	๔,๒๒๒ ราย/ปี	คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น	- บาท
สาเหตุอื่น	๘๑,๖๐๓ ราย/ปี	คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น	- บาท

๗. ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุขทุกแห่ง ๕ ลำดับแรก

๑. โรกระบบย่อยอาหาร รวมโรคในช่องปาก
๒. ระบบไหลเวียนเลือด
๓. โรกระบบทางเดินหายใจ
๔. โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ โภชนาการและเมตาบอลิค
๕. โรคติดเชื้อ และปรสิต

๔.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ข้อมูล ป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล)

๑. สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี ๑๕ 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 - ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
๕. รถกระเช้า
 - ก. คันที่ ๑ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
 - ข. คันที่ ๒ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
๖. รถบันได
 - ก. คันที่ ๑ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
 - ข. คันที่ ๒ ซื้อเมื่อ พ.ศ. - ราคา - บาท
๗. เรือท้องแบนพร้อมเครื่องยนต์ จำนวน ๒ ลำ
๘. เครื่องยนต์ดับเพลิงชนิดหาลบหาม จำนวน ๑ เครื่อง
๙. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๕ คน
๑๐. อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๑๕ คน

๑๑. การฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัย ปีที่ผ่านมา จำนวน ๑ ครั้ง
(ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๔.๘ อาชญากรรม สถิติอาชญากรรมประเภทต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา
(ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรอำเภอขามทะเลสอ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

ลำดับที่	ประเภทอาชญากรรม	จำนวน/ราย
๑	ฆ่าคนตาย	-
๒	ทำร้ายร่างกาย	๔
๓	ข่มขืนกระทำชำเรา	๑
๔	อนาจาร	-
๕	ลักทรัพย์	๙
๖	โจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์	-
๗	ฉ้อโกง - ยักยอกทรัพย์	๕
๘	ทำให้เสียทรัพย์	๑
๙	พระราชบัญญัติอาวุธปืน	๒
๑๐	พระราชบัญญัติการพนัน	๔๕
๑๑	พระราชบัญญัติยาเสพติด	๖๖
๑๒	พระราชบัญญัติจราจรทางบก	๕๖
๑๓	เปรียบเทียบปรับ	๙,๘๕๖
๑๔	อื่นๆ	๑๔๒
รวม		๑๐,๑๘๗

๕. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ แหล่งน้ำ

๑. หนอง บึง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ (ระบุชื่อ)

๑. อ่างหนองคู คิดเป็นพื้นที่กักเก็บน้ำประมาณ ๕๕๑,๐๔๐ ลบ.ม.

๒. หนองขุ่น คิดเป็นพื้นที่กักเก็บน้ำประมาณ ๒๐,๐๐๐ ลบ.ม.

๕. คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ (ระบุชื่อ)

๒. คลองบริบูรณ์หรือลำเหมืองสาธารณะคลองท่าฉิม

๕.๒ 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

๕.๓ น้ำเสีย

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

๕.๔ ขยะ

๑. ปริมาณขยะ ๕ 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 ๕ ลบ.ม./วัน
๔. ขยะที่กำจัดได้ จำนวน ๕ 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.

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ด้วยการเลือกตั้งตัวแทนของตน เพื่อเป็นผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล และอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี บริหารงานภายใต้อำนาจหน้าที่

ที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๓) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๔) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้าง
 - (๕) การสาธารณสุขการ
 - (๖) การผังเมือง
 - (๗) การควบคุมอาคาร
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
 - (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
 - (๓) การจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลขามทะเลสอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลขามทะเลสอ คือ **“ชุมชนดี ชีวิตไร้โรคภัย ปลอดภัย เสริมเศรษฐกิจ ประเพณีนิยม ชื่นชมกีฬา การศึกษาก้าวหน้า พัฒนาแบบยั่งยืน”** ประกอบนโยบาย การพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส พัฒนาและส่งเสริมการสาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ จัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีคุณภาพ ประชาชนได้รับการส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลขามทะเลสอเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์ การพัฒนาของตำบลขามทะเลสอ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

- การพัฒนาการเพิ่มศักยภาพในการผลิตและสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร เพื่อสนับสนุนนโยบายอาหารปลอดภัย
- การเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- การพัฒนาอ่างเก็บน้ำหนองคูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ เพื่อสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดนครราชสีมา และให้อำเภอขามทะเลสอเป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- เพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมการมีงานทำ

- เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงแก่การดำรงชีพ
- เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างเท่าเทียมทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมที่สงบสุขและพึงปรารถนา

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการพัฒนา

- สนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างถ้วนหน้า
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการมีพฤติกรรมทางสุขภาพที่ดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ส่งเสริมศักยภาพและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเทศบาลน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่า และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เพื่อเพิ่มพื้นที่สวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน ตลอดจนการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และ ความดังของเสียงให้ได้มาตรฐาน

- บริหารจัดการระบบกำจัดขยะ และระบบบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านปฏิบัติการจอันเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและนโยบายรัฐบาล

- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในด้านการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน การแก้ไขปัญหาเสพติด การปราบปรามผู้มีอิทธิพล

- เผื่อระวังรักษาบำบัดผู้เส่งงติดต่อยาเสพติดมิให้หวนกลับมา และรักษาสุขภาพชุมชนเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

- สนับสนุนนโยบายการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ตามโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้าง
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 - (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - (๓) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 - (๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การจัดการศึกษา
 - (๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๖. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี

ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p>

<p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>
---	--

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติใน ชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบ ญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานเทศกิจ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ	

<p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานสัตวแพทย์ ๕.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานสัตวแพทย์ ๕.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p>	
---	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลสามัญจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นครราชสีมา) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
๔. กองการการศึกษา
 - ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
 - ๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม
 - ๖.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
 - ๖.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) นั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการ มีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)
------------	-----	--------------------------

		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานธุรการ	๑	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
	งานงานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-
	งานเทศกิจ	๑	-	-	-
กองคลัง	งานธุรการ	๒	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานธุรการ	๑	-	๑	-
	งานวิศวกรรม	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๒	-	๑	-
	งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑	-	๑	-
กองการศึกษา	งานธุรการ	๒	-	-	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๒	-	-	๓
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔	-	๓	๘
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานธุรการ	๒	-	-	-
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	-	-	-	-
	งานสัตวแพทย์	-	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม	งานธุรการ	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/พนักงานขับรถยนต์ / พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - จพง.ธุรการ กองช่าง - จพง.เทศกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ) - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.เทศกิจ - จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุข)
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ธุรการ - ผช.นักนันทนาการ

		<ul style="list-style-type: none"> - ครู / ผดต
	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ธุรการ - ลูกจ้างประจำ
	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักจัดการงานทั่วไป กองช่าง - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - นักจัดการงานทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัสดุบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ

		<ul style="list-style-type: none"> - จพง.พัสดุ - นวก.จัดเก็บรายได้ - นวก.คลัง - นักจัดการงานทั่วไป - นิติกร
	- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการเท่าไร จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเนื่องให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบท.ด้วย เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างยุบ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างยุบ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
กองการศึกษา								

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างยุบ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๘	๔๘	๔๘	-	-๓+๕	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

