



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

เทศบาลตำบลแม่สอ

อำเภอแม่สอ จังหวัดนครราชสีมา

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ประกาศเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(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. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และสถานะทางการคลังขององค์กร รวมทั้งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งมีหลักการและเหตุผลสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการบริหารอัตรากำลัง โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน ความจำเป็นด้านกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

๑.๔ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารราชการ สามารถรองรับภารกิจตามกฎหมายและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนและพัฒนากำลังคน การบริหาร อัตรากำลัง การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในเขต เทศบาลตำบลขามทะเลสอต่อไป

๒.วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และการให้บริการประชาชนอย่าง มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความคุ้มค่า และการบริหารกำลังคนตามหลักวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงาน การกิจ อำนาจ หน้าที่ และระบบการบริหารงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และภารกิจที่รับผิดชอบ สามารถ รองรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของเทศบาล ตำบลขามทะเลสอ ให้มีความเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และสภาพปัญหาความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นครราชสีมา)

๒.๔ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถวางแผนการใช้กำลังคนในระยะ ๓ ปี ได้อย่าง เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนของ การกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด มีความเหมาะสมกับฐานะการคลังขององค์กร และสามารถบริหาร งบประมาณด้านบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ เป็นการดำเนินการภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้การกำหนด อัตรากำลังและตำแหน่งมีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ ฐานการ คลัง และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมุ่งให้การบริหารกำลังคนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยมีกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา แผนพัฒนาอำเภอขามทะเลสอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอบรรลุผล ตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับ ลักษณะงาน ปริมาณงาน และเป้าหมายการดำเนินงาน โดยพิจารณาว่าภารกิจและลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่ใน ปัจจุบันมีความครบถ้วน ตรงตามอำนาจหน้าที่ และยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อไปหรือไม่ หากพบว่าภารกิจ หรือลักษณะงานบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลง ลดลง เพิ่มขึ้น หรือไม่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคต จะต้องนำมา ประอบการพิจารณาปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์และภารกิจ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดระบบงาน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด ระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้ สามารถบริหารราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวยังคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจในแต่ละกองหรือ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่นตามโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอได้อย่างเป็นระบบ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาประกอบการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์กร โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

การวิเคราะห์ดังกล่าวคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

เทศบาลตำบลขามทะเลสอพิจารณาการจัดระดับชั้นงานของตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความยาก ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน โดยคำนึงถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับตำแหน่งในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารราชการ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอพิจารณาการจัดสรรประเภทบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจของแต่ละส่วนราชการ เนื่องจากการกำหนดประเภทตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและต้นทุนด้านบุคลากรขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ จึงต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานหรือไม่ ควรคงไว้ ปรับเปลี่ยน เปลี่ยนอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งในลักษณะอื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้นำข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานจริง และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการมาประกอบการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากร เพื่อประเมินความเหมาะสมของจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยมีหลักการว่า งานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานซับซ้อน ใช้เวลานาน หรือมีปริมาณงานสูง ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานวิชาการ งานเทคนิคด้านช่าง งานบริการประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรืองานเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐ อาจไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้อย่างแน่นอน การวิเคราะห์เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจึงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อประกอบการพิจารณา มากกว่าจะเป็นการคำนวณอัตรากำลังตามสูตรตายตัว

ทั้งนี้ ก่อนการพิจารณากำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน ลักษณะงาน และความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน หากพบว่างานบางส่วนเป็นงานโครงการพิเศษ งานเฉพาะกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอื่น จะต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสะท้อนภาระงานที่แท้จริงของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเป็นการนำผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ และเป้าหมายตามภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มาพิจารณาประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับจำนวนบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ

หากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปริมาณงานในปัจจุบัน และแนวโน้มภารกิจในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น มีภารกิจเพิ่มขึ้นจากนโยบายของรัฐ มีภารกิจถ่ายโอนเพิ่มขึ้น มีความต้องการบริการสาธารณะของประชาชนเพิ่มขึ้น หรือมีภารกิจบางส่วนลดลงจากการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการใช้เทคโนโลยี เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะต้องนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา กำหนด เกลี่ย หรือปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลด้านการบริหารงาน งบประมาณ กำลังคน ปัญหาอุปสรรค และความต้องการในการพัฒนางาน มาประกอบการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การวิเคราะห์ดังกล่าวพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

พื้นที่รับผิดชอบ ลักษณะชุมชน จำนวนประชากร ปัญหาในพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร มีผลโดยตรงต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ หากการกำหนดโครงสร้างมีความซับซ้อนหรือมีหน่วยงานย่อยจำนวนมาก อาจทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งด้านการบริหาร งานธุรการ งานสารบรรณ และงานสนับสนุนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงต้องพิจารณาว่าโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินความจำเป็น

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการและการทดแทนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีของแผนอัตรากำลัง เพื่อเตรียมการบริหารกำลังคนทดแทน การถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นต่อไป และการปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ และเพื่อให้การให้บริการประชาชนไม่หยุดชะงัก

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในส่วนราชการ ผู้ปฏิบัติงานจริง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ผ่านการประชุม การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม เพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและพัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้นำข้อมูลกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประเภท ขนาด ลักษณะภารกิจ บริบทพื้นที่ และปริมาณงานใกล้เคียงกัน มาประกอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลให้มีความเหมาะสม การเปรียบเทียบดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เท่ากับองค์กรอื่นโดยตรง แต่เป็นการใช้ข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อประกอบการพิจารณาแนวโน้มการใช้อัตรากำลังในภารกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น งานงานเจ้าหน้าที่ งานการคลัง งานช่าง งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา งานสวัสดิการสังคม และงานบริการประชาชน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งมีเหตุผลเชิงวิเคราะห์ และสามารถอธิบายความจำเป็นในการคงไว้เพิ่ม ลด หรือเกลี่ยอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม

๓.๘ การเชื่อมโยงแผนอัตรากำลังกับแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับตำแหน่งสายงาน ภารกิจของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ งานการเงินการคลัง งานพัสดุ งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริการประชาชน งานดิจิทัลภาครัฐ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่ม ลด หรือเกลี่ยจำนวนตำแหน่งเท่านั้น แต่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงานที่แท้จริง หรือการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน (Right Jobs) มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์รองรับ สามารถอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการได้ และสอดคล้องกับฐานการคลังขององค์กร การนำข้อมูลที่หลากหลายมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ เช่น ภารกิจตามกฎหมาย ปริมาณงาน กระบวนการทำงาน ผลงานที่ผ่านมา ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ และข้อมูลเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จะช่วยให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างเป็นระบบ รอบคอบ โปร่งใส และได้รับการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี การวางแผนทดแทนอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลัง และการเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในอนาคต อันจะนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

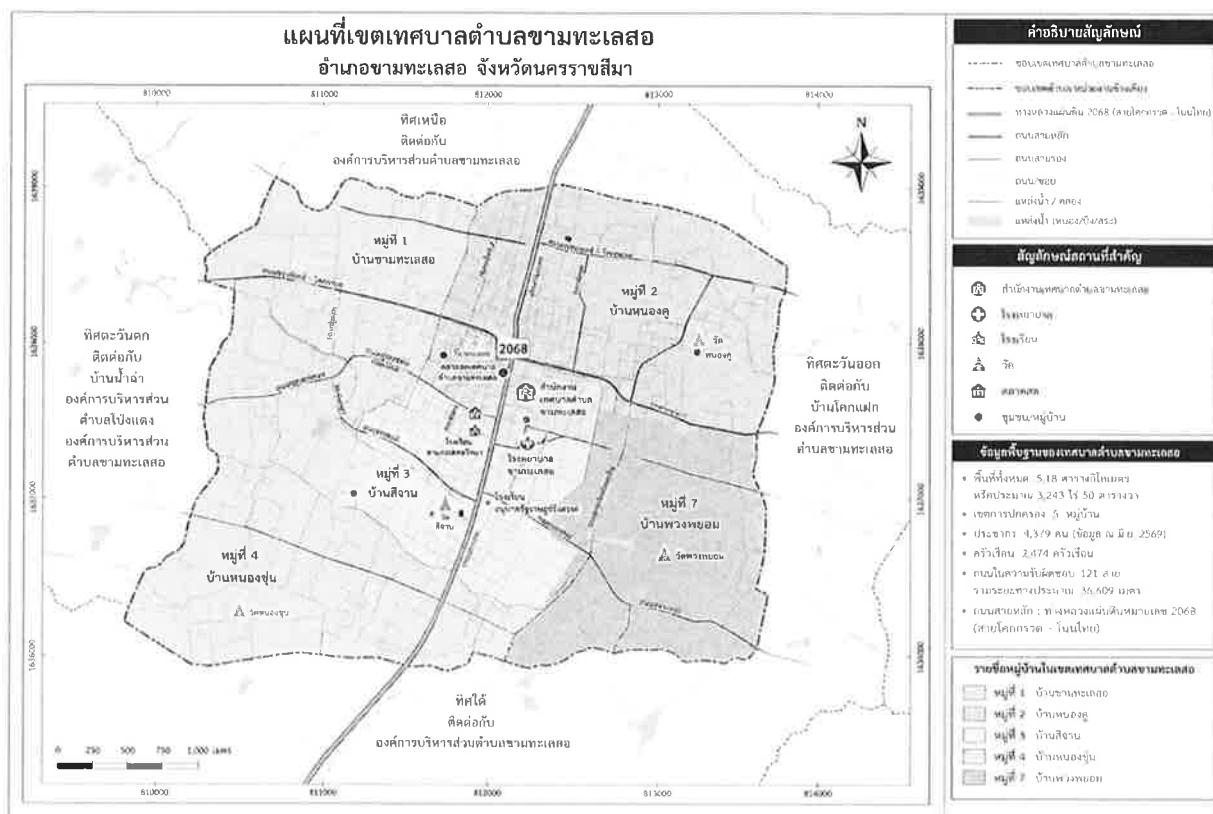
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปของพื้นที่

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลขามทะเลสอ กิ่งอำเภอขามทะเลสอ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๐๖ จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลขามทะเลสอ เพื่อยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นและการจัดบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามกฎหมายว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๕.๑๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๒๔๓ ไร่ ๕๐ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๙ ของพื้นที่อำเภอขามทะเลสอ และประมาณร้อยละ ๐.๐๒๕ ของพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา อาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
 ทิศใต้ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
 ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านโคกแฝก และองค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
 ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านน้ำฉ่ำ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลขามทะเลสอ
 เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประกอบด้วยพื้นที่ ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านหนองคู บ้านสีจาน บ้านหนองขุน
 และบ้านพวงพะยอม



๔.๒ ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๔.๒.๑ ข้อมูลประชากร

ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๗๙ คน จำนวน ๒,๔๗๔ ครัวเรือน รายละเอียดดังตาราง

หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๐ ขามทะเลสอ	๖	๒
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองคู	๑,๕๒๓	๘๔๔
หมู่ที่ ๓ บ้านสีจาน	๘๒๑	๔๗๑
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองขุน	๑,๐๓๘	๔๒๕

หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านพวงพยอม	๙๓๑	๗๓๒
รวม	๔,๓๗๙	๒,๔๗๔

ประชากรส่วนใหญ่เป็นวัยแรงงาน รองลงมาเป็นผู้สูงอายุและเด็ก ซึ่งมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้เทศบาลต้องเตรียมความพร้อมด้านบริการสาธารณะ การสาธารณสุข และสวัสดิการสังคมให้เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

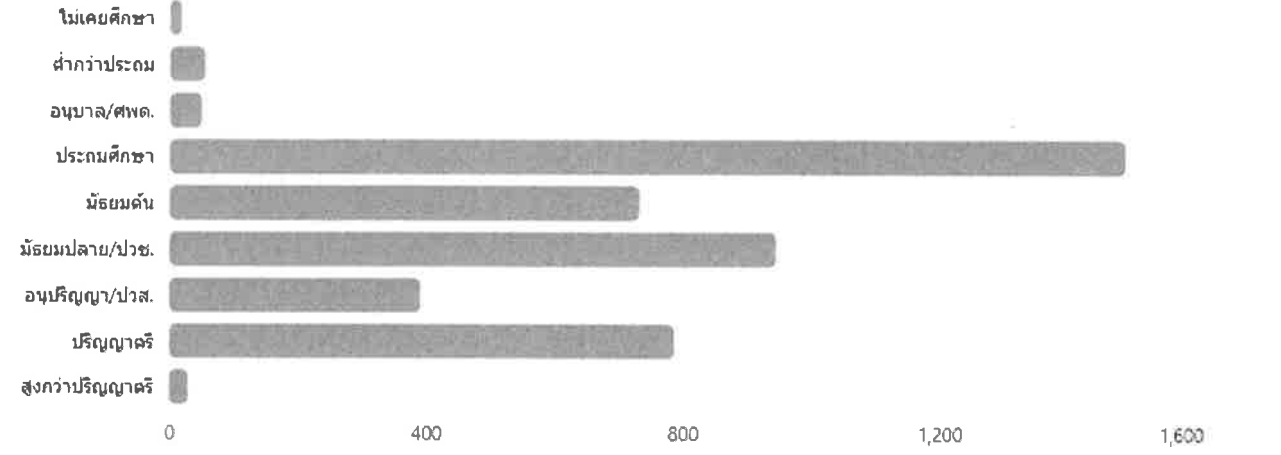
โครงสร้างอาชีพของประชาชน

ข้อมูล จปฐ. ปี 2569 เทศบาลตำบลขามทะเลสอ



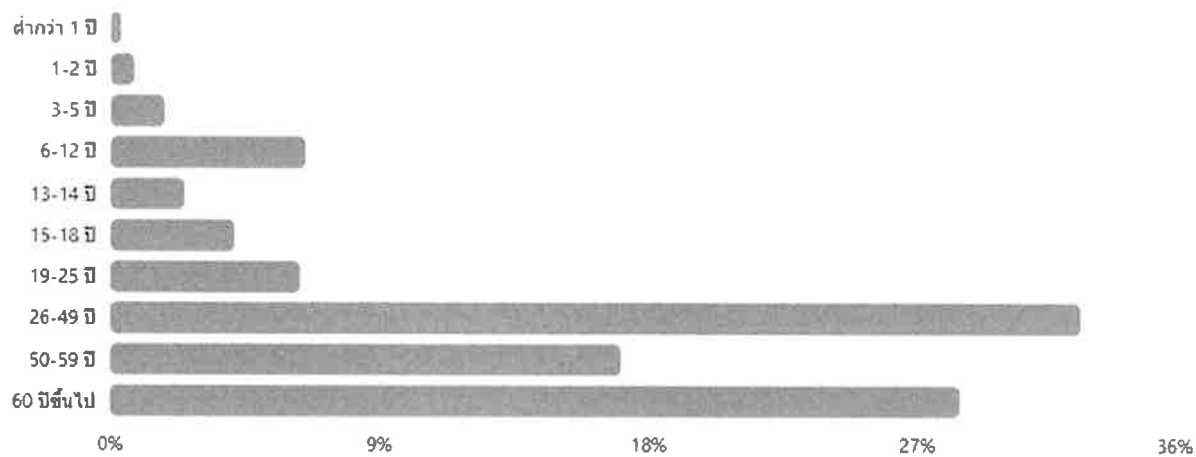
ระดับการศึกษาของประชาชน

ข้อมูล จปฐ. ปี 2569 เทศบาลตำบลขามทะเลสอ



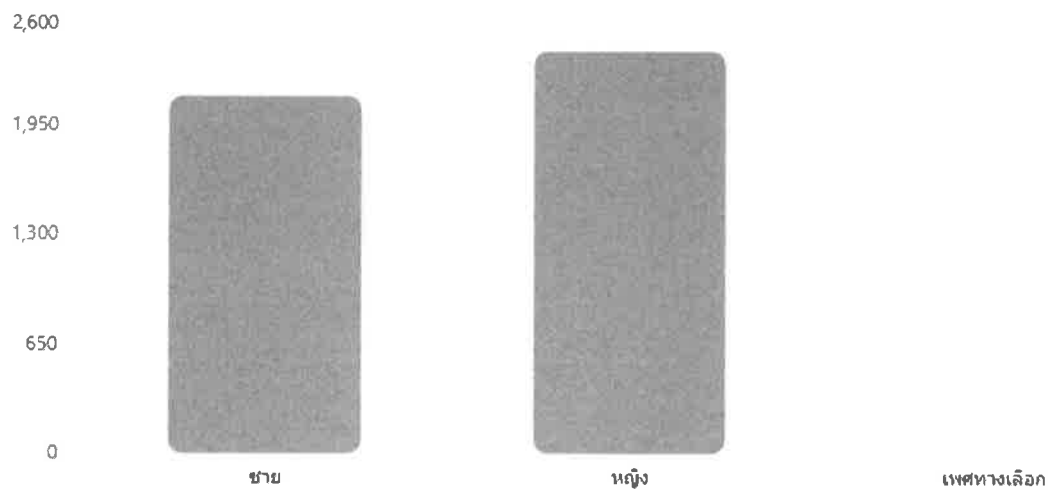
โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุ

ข้อมูล จปฐ. ปี 2569 เทศบาลตำบลขามทะเลสอ



จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ

ข้อมูล จปฐ. ปี 2569 เทศบาลตำบลขามทะเลสอ



๔.๒.๒ ลักษณะเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ค้าขาย รับจ้างทั่วไป เลี้ยงสัตว์ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เนื่องจากเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นศูนย์กลางของอำเภอ จึงมีตลาด ร้านค้า สถานประกอบการ และหน่วยงานราชการตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ภาคการค้าการบริการมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของพื้นที่ จากข้อมูล จปฐ. พบว่า ประชาชนมีรายได้เฉลี่ย ๑๑๑,๓๗๐.๐๓ บาทต่อคนต่อปี และมีแนวโน้มที่แรงงานในพื้นที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ตามการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมในอำเภอขามทะเลสอและพื้นที่ใกล้เคียง

๔.๒.๓ การคมนาคม

เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโครงข่ายคมนาคมที่เชื่อมโยงกับพื้นที่โดยรอบอย่างสะดวก โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๖๘ (สายโคกกรวด-โนนไทย) เป็นเส้นทางสายหลักในการคมนาคมและขนส่ง ถนนในความรับผิดชอบของเทศบาล จำนวน ๑๒๑ สาย มีระยะทางรวมประมาณ ๓๖,๖๐๙ เมตร ประกอบด้วย

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ถนนลาดยาง
- ถนนหินคลุก
- ถนนลูกรัง

นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางเชื่อมต่อจังหวัดนครราชสีมา อำเภอด่านขุนทด และอำเภอโนนไทย ทำให้ประชาชนสามารถเดินทางได้อย่างสะดวก

๔.๒.๔ ระบบสาธารณูปโภค

ประชาชนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าและน้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน โดยเทศบาลรับผิดชอบการดูแลระบบไฟฟ้าสาธารณะตามถนนและพื้นที่สาธารณะ ปัจจุบันเทศบาลมีไฟฟ้าสาธารณะ ได้แก่

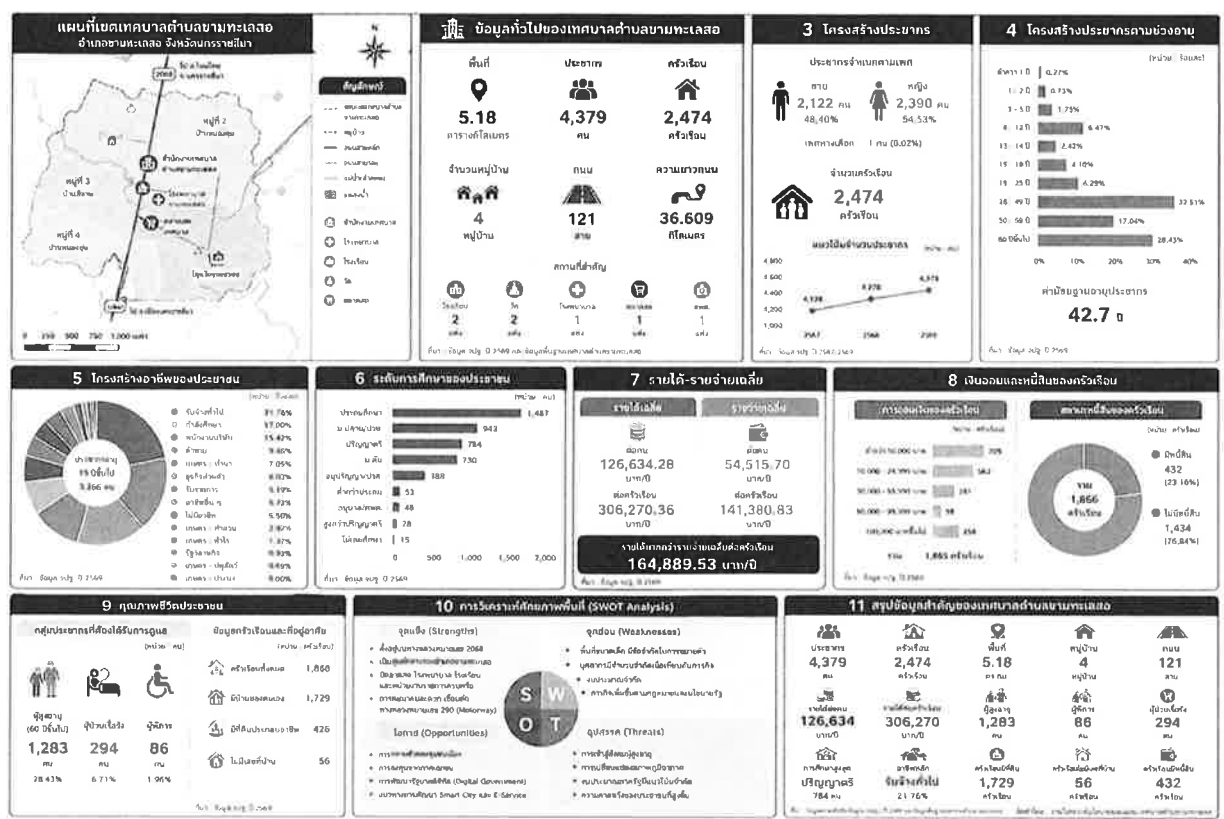
โคมไฟฟ้า ๓๖ วัตต์ จำนวน ๓๕๐ โคม

โคมไฟฟ้า ๑๘ วัตต์ จำนวน ๑๕๐ โคม

และมีแผนติดตั้งเพิ่มเติมในจุดเสี่ยงและพื้นที่ชุมชนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๕ การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภายในเขตเทศบาลมีระบบสื่อสารที่ครอบคลุม ทั้งระบบโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ไร้สาย และหอกระจายข่าวของเทศบาลประชาชนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงระบบสื่อสารผ่านเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่และอินเทอร์เน็ต ทำให้การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๔.๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ ข้อมูลทะเบียนราษฎร ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ผลการประชาคมท้องถิ่น ตลอดจนข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ เทศบาลตำบลบวมทะเลสอ ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สภาพปัญหา ศักยภาพ และความต้องการของประชาชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ และการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนรองรับการพัฒนาพื้นที่ และการให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านได้ ดังนี้

๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

เทศบาลตำบลบวมทะเลสอมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม จากการขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ถนนบางสายมีสภาพชำรุดทรุดโทรมจากการใช้งานเป็นเวลานาน ระบบระบายน้ำในบางพื้นที่ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอในการรองรับปริมาณน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน ขณะที่ระบบไฟฟ้าสาธารณะและสาธารณูปโภคบางส่วนยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่มีการขยายตัวของชุมชน

ความต้องการของประชาชน

ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย พัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

๔.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย รับจ้าง และประกอบอาชีพอิสระ โดยรายได้ของครัวเรือนยังได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ราคาผลผลิตทางการเกษตร และค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้บางครัวเรือนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขณะที่ผู้ประกอบการรายย่อยและวิสาหกิจชุมชนยังขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม
สนับสนุนการสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน
ส่งเสริมการตลาดและช่องทางการจำหน่ายสินค้า
สนับสนุนการฝึกอบรมด้านอาชีพและเทคโนโลยีดิจิทัล
ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

๔.๓.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

เทศบาลตำบลขามทะเลสอกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยติดบ้านติดเตียงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันยังพบปัญหาครัวเรือนเปราะบาง ผู้มีรายได้น้อย ปัญหายาเสพติด และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๓.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

ประชาชนมีความคาดหวังต่อการให้บริการภาครัฐที่รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก ขณะที่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริการดิจิทัล การเชื่อมโยงฐานข้อมูล การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

ความต้องการของประชาชน

พัฒนาการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)
สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการองค์กร
ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

การขยายตัวของชุมชนและกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง การเผาในที่โล่ง และการเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการรีไซเคิล

อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

เพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๔.๓.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

ประชาชนมีแนวโน้มเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ ประกอบกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ความต้องการด้านบริการสุขภาพ การดูแลระยะยาว และการส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังต้องเฝ้าระวังโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคที่มีงูลายเป็นพาหะอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

ส่งเสริมการป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพ

พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง และผู้ป่วยเรื้อรัง

ควบคุมและป้องกันโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง

สนับสนุนการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพชุมชน

๔.๓.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังต้องยกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เด็กและเยาวชนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะดิจิทัล และทักษะอาชีพ ขณะเดียวกันการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนายังคงเป็นภารกิจสำคัญของชุมชน

ความต้องการของประชาชน

พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ

ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สนับสนุนกิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณีอันดีงาม

ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน

๔.๓.๘ ด้านสวัสดิการสังคม

สภาพปัญหา

ประชาชนบางกลุ่มยังประสบปัญหาด้านรายได้ คุณภาพชีวิต และการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และครัวเรือนเปราะบาง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
สนับสนุนการสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ครัวเรือนเปราะบาง
ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย
พัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

๔.๓.๙ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

พื้นที่เทศบาลมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยในบางพื้นที่ช่วงฤดูฝน อัคคีภัย อุบัติเหตุทางถนน รวมถึงผลกระทบจากภัยธรรมชาติและสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
พัฒนาระบบแจ้งเตือนภัยและแผนเผชิญเหตุ
สนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์กู้ภัยให้เพียงพอและทันสมัย
ส่งเสริมการฝึกอบรมและซักซ้อมแผนป้องกันสาธารณภัยอย่างสม่ำเสมอ
สร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการเฝ้าระวังและรับมือสาธารณภัย

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ ข้อมูลประชากร ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่น ผลการประชาคมท้องถิ่น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีศักยภาพในการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ การศึกษา การสาธารณสุข และการบริหารจัดการองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการขยายตัวของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ยังคงมีประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญที่ประชาชนให้ความสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน การปรับปรุงระบบระบายน้ำและการป้องกันน้ำท่วม การส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย การพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ประชาชนยังมีความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ ยกระดับความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการพัฒนาท้องถิ่น และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง อันจะนำไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชนดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ การ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในอนาคต และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ตารางสรุปภาพรวมการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงสร้างพื้นฐาน	ถนนชำรุด น้ำท่วม	ปรับปรุงถนน ระบายน้ำ	กองช่าง
เศรษฐกิจ	รายได้ไม่มั่นคง	ส่งเสริมอาชีพ	สำนักปลัด/กองสวัสดิการ
สังคม	ผู้สูงอายุเพิ่ม	พัฒนาคุณภาพชีวิต	กองสวัสดิการ
การเมืองและการบริหาร	ประชาชนต้องการบริการรวดเร็ว	พัฒนาระบบดิจิทัล	สำนักปลัด
ทรัพยากรธรรมชาติฯ	ขยะ น้ำเสีย	อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุข
สาธารณสุข	โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	ส่งเสริมสุขภาพ	กองสาธารณสุข
การศึกษา	พัฒนาทักษะผู้เรียน	สนับสนุนการศึกษา	กองการศึกษา
สวัสดิการสังคม	กลุ่มเปราะบางเพิ่ม	จัดสวัสดิการทั่วถึง	กองสวัสดิการ
ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุ	เพิ่มความพร้อมรับมือ	สำนักปลัด/งานป้องกันฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและ พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาสภาพพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน แผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนครราชสีมา และนโยบายของรัฐบาล เทศบาลตำบลขาม ทะเลสอ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการดำเนินงาน ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา สะพาน การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน
- พัฒนาระบบระบายน้ำ
- ติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ
- ขยายเขตประปา
- พัฒนาสะพานและทางเท้า
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของชุมชน

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีถนนสายหลักเชื่อมโยงพื้นที่ ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข ๒๐๖๘
- มีโครงสร้างพื้นฐานรองรับการให้บริการประชาชนในระดับหนึ่ง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ถนนบางสายชำรุดจากการใช้งาน
- ระบบระบายน้ำบางพื้นที่ยังไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ
- สามารถบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกได้

อุปสรรค (Threats)

- งบประมาณมีจำกัด
- ราคาวัสดุก่อสร้างปรับตัวสูงขึ้น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัย

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิต

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีระบบดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ
- มีหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

- สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
- ภาระงบประมาณด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับการสนับสนุนจาก สปสช.
- มีเครือข่าย อสม.เข้มแข็ง

อุปสรรค (Threats)

- โรคอุบัติใหม่
- ภาวะเศรษฐกิจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมประชาธิปไตย และดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันอัคคีภัย
- งานเทศกิจ
- การรักษาความสงบเรียบร้อย
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีชุดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีเครือข่ายชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรด้าน ปก.มีจำนวนจำกัด

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับการสนับสนุนจากจังหวัดและกรมป้องกันฯ

อุปสรรค (Threats)

- ภัยธรรมชาติมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน สนับสนุนการลงทุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก

- สนับสนุนผู้ประกอบการ
- พัฒนาลาดชุมชน
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีตลาดและแหล่งค้าขายในพื้นที่
- การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses)

- การท่องเที่ยวยังไม่โดดเด่น

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก
- การค้าขายผ่านระบบออนไลน์

อุปสรรค (Threats)

- ภาวะเศรษฐกิจผันผวน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การควบคุมมลพิษ และการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดี

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- จัดเก็บขยะมูลฝอย
- รณรงค์คัดแยกขยะ
- ควบคุมเหตุรำคาญ
- อนุรักษ์แหล่งน้ำ
- เพิ่มพื้นที่สีเขียว

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีระบบจัดเก็บขยะครอบคลุมพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ปริมาณขยะเพิ่มขึ้นทุกปี

โอกาส (Opportunities)

- นโยบาย BCG และเศรษฐกิจหมุนเวียน

อุปสรรค (Threats)

- งบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจำกัด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬา และนันทนาการ

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- สนับสนุนประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- สนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชน

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- มีวัดและศาสนสถานหลายแห่ง
- ประชาชนให้ความร่วมมือดี

จุดอ่อน (Weaknesses)

- เยาวชนมีส่วนร่วมลดลง

โอกาส (Opportunities)

- สามารถพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

อุปสรรค (Threats)

- กระแสสังคมสมัยใหม่ส่งผลต่อการสืบทอดวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

เทศบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการ การบริหารงานบุคคล การคลัง การงบประมาณ การบริการประชาชน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

- บริหารงานบุคคล
- บริหารงบประมาณและการคลัง
- พัฒนาระบบบริการประชาชน
- พัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ
- ส่งเสริมธรรมาภิบาล
- สนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์
- มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหาร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรบางสายงานไม่เพียงพอ
- ภารกิจเพิ่มขึ้นตามกฎหมายและนโยบาย

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายรัฐบาลดิจิทัล
- การพัฒนาระบบ e-Service

อุปสรรค (Threats)

- การเปลี่ยนแปลงกฎหมายและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่าภารกิจของเทศบาลมีความหลากหลาย ครอบคลุมการให้บริการสาธารณะทุกด้าน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และรองรับการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน สภาพพื้นที่ ข้อมูลประชากร ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) แผนพัฒนาท้องถิ่น และผลการวิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้ว เห็นว่าการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ควรคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ผลกระทบต่อประชาชน ความสอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมาย ศักยภาพขององค์กร งบประมาณ บุคลากร และความสามารถในการให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการและการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

เป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา สะพาน ทางเท้า และสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน เนื่องจากเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นพื้นที่ชุมชนเมืองและศูนย์กลางของอำเภอ มีถนนสายหลักหมายเลข ๒๐๖๘ เป็นเส้นทางคมนาคมสำคัญ อีกทั้งมีการขยายตัวของชุมชนและกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับการเจริญเติบโตของพื้นที่และการให้บริการประชาชน

๒. การสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและควบคุมโรค

เป็นภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้พิการ กลุ่มเปราะบาง การเฝ้าระวังโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคที่มีอยู่กลายเป็นพาหะ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันในระดับชุมชน เนื่องจากข้อมูลพื้นที่สะท้อนให้เห็นแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและความต้องการด้านบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องวางแผนกำลังคนและระบบการทำงานด้านสาธารณสุขให้มีความพร้อมและต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา และการดูแลกลุ่มเปราะบาง

เป็นภารกิจที่ครอบคลุมการจัดการศึกษา การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมทักษะเด็ก และเยาวชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และครัวเรือนเปราะบาง รวมทั้งการส่งเสริม

สวัสดิการสังคมให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐอย่างทั่วถึง ภารกิจนี้มีความจำเป็นเนื่องจากโครงสร้างประชากรของเทศบาลมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประชาชนต้องการบริการด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมทุกช่วงวัย จึงต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักเพื่อให้การพัฒนาคนและสังคมเป็นไปอย่างยั่งยืน

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนารายได้ของประชาชน

เป็นภารกิจสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยส่งเสริมอาชีพ การฝึกอบรมทักษะอาชีพ การสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชน การตลาด และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประชาชนในพื้นที่

๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย และเหตุรำคาญ

เป็นภารกิจในการดูแลรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การควบคุมเหตุรำคาญ การดูแลแหล่งน้ำ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว และการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม แม้เป็นภารกิจสำคัญต่อคุณภาพชีวิต แต่สามารถดำเนินการควบคู่กับภารกิจด้านสาธารณสุขและการบริหารจัดการชุมชนได้ จึงจัดเป็นภารกิจรองที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชน

เป็นภารกิจด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การป้องกันและระงับอัคคีภัย การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การเตรียมความพร้อมรับมือสาธารณภัย การจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ซึ่งเทศบาลต้องดำเนินการต่อเนื่องและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป็นภารกิจในการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี กีฬา นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความสามัคคี และอัตลักษณ์ของชุมชน

๕. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ การบริการประชาชน และเทคโนโลยีดิจิทัล

เป็นภารกิจสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองประชาชนได้รวดเร็วมากขึ้น โดยมุ่งพัฒนาระบบงานสารบรรณ งานบุคคล งานงบประมาณ งานการเงิน การคลัง งานบริการประชาชน ระบบสารสนเทศ และการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

สรุปการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว เทศบาลตำบลขามทะเลสอเห็นว่าภารกิจหลักเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน กระหน่ำต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชนโดยตรง และเป็นบริการสาธารณะที่เทศบาลต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขและควบคุมโรค และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา และการดูแลกลุ่มเปราะบาง

ส่วนภารกิจรองเป็นภารกิจที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นในมิติอื่น ๆ ให้เกิดความสมบูรณ์ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งแม้จะจัดเป็นภารกิจรอง แต่ยังคงเป็นภารกิจที่เทศบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างสมดุล ครอบคลุม และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถรองรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังมิได้พิจารณาเฉพาะจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น แต่จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจ ปริมาณงาน โครงสร้างองค์กร สมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการบริหารอัตรากำลังเป็นไปบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Management) และหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้นำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์องค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ **McKinsey ๗S Framework** ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared Values) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) และสมรรถนะของบุคลากร (Skills) เพื่อประเมินศักยภาพ จุดแข็ง และข้อจำกัดขององค์กรในทุกมิติ

ขณะเดียวกัน ได้ใช้ **PESTEL Analysis** วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้แก่ ด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ (Political) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสังคมและประชากร (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) และด้านกฎหมาย (Legal) เพื่อประเมินโอกาสและข้อจำกัดที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารกำลังคนในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์จากทั้งสองเครื่องมือได้ถูกสังเคราะห์เป็น **SWOT Analysis** เพื่อระบุจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ขององค์กร โดยยึดหลักการวิเคราะห์เชิงระบบและข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่าการพิจารณาจากความคิดเห็นหรือประสบการณ์เฉพาะบุคคล ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ และนำไปใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังได้ดำเนินการ **เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง (Benchmarking)** กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลตำบลที่มีบริบท ขนาดองค์กร และลักษณะภารกิจใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินความเหมาะสมของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และยืนยันว่าการจัดสรรกำลังคนขององค์กรเป็นไปตามหลักความคุ้มค่า ความจำเป็น และประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

ผลการวิเคราะห์ทั้งหมดจึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้สามารถรองรับภารกิจตามกฎหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

๗.๑ หลักการและแนวคิดในการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นกลไกในการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และนโยบายการพัฒนาขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ

การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังมิได้มุ่งเน้นเพียงการพิจารณาจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น แต่จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจขององค์กร โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ สมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการบริหารอัตรากำลังสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี กฎหมาย และนโยบายของภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดแนวทางการวิเคราะห์โดยยึดหลัก Evidence-Based Management หรือการบริหารจัดการบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ควบคู่กับหลัก Strategic Human Resource Management (SHRM) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลังเดิม ผลการวิเคราะห์ภารกิจ ข้อมูลประชากร ข้อมูล จปฐ. ข้อมูล กชช.๒๓ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งข้อมูลปริมาณงานของทุกส่วนราชการ มาใช้ประกอบการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ยังได้นำเครื่องมือทางการบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ McKinsey ๗S Framework สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร และ PESTEL Analysis สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ก่อนนำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็น SWOT Analysis เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตรากำลัง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารองค์กรให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นไปอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๗.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วย McKinsey ๗S Framework

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินศักยภาพ ความพร้อม และข้อจำกัดขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และเป้าหมายการพัฒนาองค์กร การวิเคราะห์ดังกล่าวช่วยให้ทราบถึงองค์ประกอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน และสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้นำ McKinsey ๗S Framework มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการบริหารที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยพัฒนาโดยบริษัท McKinsey & Company เพื่อใช้ประเมินความสอดคล้อง

ขององค์ประกอบสำคัญภายในองค์กรจำนวน ๗ ด้าน ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่

๑.Strategy (กลยุทธ์) แนวทางการดำเนินงานและการกำหนดทิศทางขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. Structure (โครงสร้างองค์กร) การจัดแบ่งส่วนราชการ การกำหนดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ และการจัดวางตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ

๓. Systems (ระบบการปฏิบัติงาน) ระบบการบริหารงาน กระบวนการทำงาน ระบบสารสนเทศ การติดตามประเมินผล และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔. Shared Values (ค่านิยมร่วมขององค์กร) ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และหลักธรรมาภิบาลที่บุคลากรร่วมยึดถือในการปฏิบัติราชการ

๕. Style (รูปแบบการบริหาร) ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำ การกำกับดูแล และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กร

๖. Staff (บุคลากร) การบริหารกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การรักษามูลค่า และ การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ

๗. Skills (สมรรถนะและทักษะของบุคลากร) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง ๗ ด้านดังกล่าว ช่วยให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถประเมินจุดแข็งและข้อจำกัดขององค์กรได้อย่างครอบคลุม และเป็นข้อมูลสำคัญในการเชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL Analysis) และการสังเคราะห์ผลเป็นการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วย McKinsey ๗S Framework ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๗.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วย McKinsey ๗S Framework

องค์ประกอบ	ผลการวิเคราะห์
Strategy (กลยุทธ์)	เทศบาลมีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของกระทรวงมหาดไทย มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การบริการสาธารณะ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
Structure (โครงสร้าง)	โครงสร้างส่วนราชการประกอบด้วย ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ครอบคลุมภารกิจตามกฎหมาย แต่บางส่วนราชการมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ
Systems (ระบบการปฏิบัติงาน)	มีการนำระบบสารสนเทศภาครัฐ เช่น e-LAAS, e-GP, e-Plan, ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ และระบบบริหารงานบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน แต่ยังคงต้องพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ
Shared Values (ค่านิยมร่วม)	บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต การบริการประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการทำงานเป็นทีม เพื่омุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

องค์ประกอบ	ผลการวิเคราะห์
Style (รูปแบบการบริหาร)	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
Staff (บุคลากร)	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่บางสายงานยังมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานบริการประชาชน งานสาธารณสุข งานวิศวกรรม และงานด้านสวัสดิการสังคม
Skills (ทักษะ)	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านงานท้องถิ่น สามารถใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม

๗.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PESTEL Analysis

นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรแล้ว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการดำเนินงานของเทศบาลมีได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกในหลายด้าน ทั้งด้านนโยบายภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อบทบาท ภารกิจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรในระยะยาว

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงนำ PESTEL Analysis มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เพื่อประเมินโอกาสและข้อจำกัดที่อาจส่งต่อการดำเนินงานของเทศบาล และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

การวิเคราะห์ PESTEL Analysis ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๖ ด้าน ดังนี้

๑.Political (P : การเมืองและนโยบายภาครัฐ) วิเคราะห์ผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนแนวทางการกระจายอำนาจและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

๒.Economic (E : เศรษฐกิจ) วิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการบริหารอัตรากำลังและการให้บริการสาธารณะ

๓. Social (S : สังคมและประชากร)วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความต้องการของประชาชน คุณภาพชีวิต การศึกษา และพฤติกรรมของผู้รับบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจของเทศบาลโดยตรง

๔. Technological (T : เทคโนโลยี)วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน

๕. Environmental (E : สิ่งแวดล้อม) วิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการขยะมูลฝอย มลพิษ ภัยพิบัติ และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาล

๖. Legal (L : กฎหมายและระเบียบ)วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง และการให้บริการสาธารณะ ซึ่งมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังและการปฏิบัติงานขององค์กร

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PESTEL Analysis ช่วยให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถประเมินปัจจัยภายนอกที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ร่วมกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (McKinsey ๗S Framework) เพื่อสังเคราะห์เป็นการวิเคราะห์ SWOT Analysis อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี

ตารางที่ ๗.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PESTEL Analysis

ปัจจัย	ประเด็นวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
Political (P)การเมืองและนโยบายภาครัฐ	รัฐบาลมีนโยบายยกระดับการให้บริการประชาชน การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล การกระจายอำนาจ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	องค์กรต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปรับระบบการทำงาน และจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายใหม่ของภาครัฐ
E c o n o m i c (E)เศรษฐกิจ	ภาวะเศรษฐกิจส่งผลต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณมีข้อจำกัด ขณะที่ภารกิจและต้นทุนการให้บริการสาธารณะเพิ่มขึ้น	การกำหนดอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามกฎหมาย
Social (S)สังคมและประชากร	โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความต้องการบริการด้านสวัสดิการ สาธารณสุข และคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น ประชาชนคาดหวังการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว	จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดสรรกำลังคนให้รองรับภารกิจด้านสาธารณสุข สวัสดิการสังคม และการบริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น
Technological (T)เทคโนโลยี	ภาครัฐผลักดัน Digital Government การใช้ระบบสารสนเทศ AI และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และองค์กรต้องปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
Environmental (E)สิ่งแวดล้อม	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัญหามลพิษ น้ำท่วม ขยะมูลฝอย มลพิษ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่งผลต่อภารกิจของเทศบาล	ต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
Legal (L)กฎหมายและระเบียบ	มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การบริการสาธารณะ และมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรต้องมีความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และข้อกำหนดใหม่ของทางราชการ

สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL Analysis

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกพบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ ภาวะเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนส่งผลต่อบทบาท ภารกิจ และรูปแบบการให้บริการประชาชนขององค์กร ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารอัตรากำลังอย่างคุ้มค่า และการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ

สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามกฎหมายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๗.๔ การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis

หลังจากเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วย McKinsey ๗S Framework และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PESTEL Analysis แล้ว จึงได้นำผลการวิเคราะห์ทั้งสองส่วน มาสังเคราะห์เป็นการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อประเมินศักยภาพขององค์กรอย่างเป็นระบบ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้สรุปผลการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพ ข้อจำกัด และปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ยึดหลัก Evidence-Based Analysis โดยนำผลการวิเคราะห์จาก McKinsey ๗S Framework มาใช้ในการระบุ จุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร ขณะที่ผลการวิเคราะห์จาก PESTEL Analysis ถูกนำมาใช้ในการระบุ โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลให้การวิเคราะห์ SWOT มีความเป็นระบบ มีเหตุผลรองรับ และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ แตกต่างจากการวิเคราะห์ที่อาศัยความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของผู้จัดทำเพียงอย่างเดียว

ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรในทุกมิติ ทั้งด้านศักยภาพภายใน ข้อจำกัด โอกาสในการพัฒนา และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร การจัดโครงสร้างส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลัง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต

ตารางที่ ๗.๓ การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)	ปัจจัยภายนอก (External Factors)
Strengths (S) จุดแข็ง	Opportunities (O) โอกาส
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑. นโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
๒. โครงสร้างส่วนราชการมีความชัดเจน ครอบคลุมภารกิจตามกฎหมาย	๒. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เทศบาลมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่เพิ่มขึ้น
๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๓. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
๔. มีระบบการบริหารงานและระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๔. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้มากขึ้น
๕. บุคลากรมีความร่วมมือและมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน	๕. หน่วยงานภาครัฐมีโครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)	ปัจจัยภายนอก (External Factors)
๖. มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

Weaknesses (W) จุดอ่อน	Threats (T) อุปสรรค
๑. บุคลากรบางสายงานยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น	๑. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดขณะที่ภารกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรเฉพาะทางบางตำแหน่งยังขาดแคลน	๒. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการมีความถี่และซับซ้อนมากขึ้น
๓. ภาระงานของบางส่วนราชการมีแนวโน้มสูงกว่าศักยภาพกำลังคน	๓. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น
๔. บุคลากรบางส่วนยังต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีใหม่	๔. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๕. ระบบฐานข้อมูลบางด้านยังต้องพัฒนาให้เชื่อมโยงกันมากขึ้น	๕. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติส่งผลต่อภารกิจของเทศบาล
๖. ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและการระดมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๖. ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพและความรวดเร็วของการให้บริการเพิ่มขึ้น

ตารางที่ ๗.๔ การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT Matrix (SO, WO, ST และ WT Strategies)

ประเภทกลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
SO Strategy (ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส)	๑. พัฒนาระบบบริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Government) โดยใช้ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
WO Strategy (ใช้โอกาสแก้ไขจุดอ่อน)	๑. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ เพื่อยอมรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล๒. สนับสนุนการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านของบุคลากร และการอบรมตามสายงานอย่างต่อเนื่อง๓. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ST Strategy (ใช้จุดแข็งลดผลกระทบจากอุปสรรค)	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบายภาครัฐ๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคลภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ๓. ใช้ศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาวัตกรรมการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น
WT Strategy (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)	๑. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และฐานะการคลังขององค์กร๒. พัฒนาระบบบริหารความรู้ (Knowledge Management) และระบบถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อลดผลกระทบจากการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อยกระดับสมรรถนะและเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจใหม่ในอนาคต

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วย **McKinsey ๗S Framework** และปัจจัยภายนอกด้วย **PESTEL Analysis** พบว่า องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารงาน รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ยังพบข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ บุคลากรเฉพาะด้านในบางสายงานยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ภาระงานของบางส่วนราชการมีแนวโน้มสูงกว่าศักยภาพของกำลังคนที่มีอยู่ บุคลากรบางส่วนยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรยังสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่มุ่งพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพการบริการภาครัฐ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นโอกาสสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ขณะเดียวกัน องค์กรยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการ ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ซึ่งล้วนส่งผลต่อการบริหารอัตรากำลังในระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรองรับการพัฒนาองค์กรในระยะ ๓ ปีต่อไป

๗.๕ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของเทศบาลตำบลขามทะเลสอด้วย **McKinsey ๗S Framework**, **PESTEL Analysis** และการสังเคราะห์ผลด้วย **SWOT Analysis** แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ข้อจำกัด โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และทิศทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีจุดแข็งด้านโครงสร้างการบริหาร ระบบการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ยังพบข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรเฉพาะทาง ภาระงานของบางส่วนราชการ และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการให้บริการประชาชนในยุคดิจิทัล

ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายของรัฐบาลด้านการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล การยกระดับคุณภาพการบริการสาธารณะ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นโอกาสสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร ขณะที่ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เทศบาลจำเป็นต้องบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงภารกิจที่จำเป็นและความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาใช้กำหนดแนวทางในการจัดโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารกำลังคน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคล และยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๗.๕ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ประเด็นจากการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการกำหนดอัตรากำลัง	แนวทางดำเนินการ
ภารกิจของเทศบาลมีความหลากหลายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น	บางส่วนราชการมีภาระงานสูงกว่ากำลังคนที่มีอยู่	จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งทบทวนตำแหน่งที่จำเป็น
บุคลากรเฉพาะด้านยังมีไม่เพียงพอ	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบางภารกิจ	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เฉพาะทาง และพิจารณากำหนดตำแหน่งที่จำเป็นตามภารกิจ
การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น	บุคลากรต้องมีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถใช้ระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาทักษะดิจิทัล ส่งเสริมการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน
การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น	ภารกิจด้านสาธารณสุข สวัสดิการสังคม และการดูแลประชาชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น	พัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดสรรกำลังคนให้รองรับภารกิจด้านคุณภาพชีวิต
งบประมาณและการระดมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีข้อจำกัด	ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้ทุกตำแหน่งตามความต้องการ	บริหารอัตรากำลังอย่างคุ้มค่า ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ และจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่ง
การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบราชการ	บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการฝึกอบรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการติดตามกฎหมายใหม่อย่างสม่ำเสมอ

สรุปผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง พบว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอไม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการเพิ่มจำนวนบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังเชิงคุณภาพ โดยการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงตั้งอยู่บนหลักความจำเป็น ความคุ้มค่า ความโปร่งใส และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๗.๖ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียง (Benchmarking)

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง (Benchmarking) เป็นกระบวนการศึกษาข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะภารกิจ ขนาดองค์กร และบริบทการบริหารใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ทั้งนี้ การเปรียบเทียบมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เท่ากับองค์กรอื่น แต่เป็นการศึกษาความแตกต่างและแนวทางการบริหารกำลังคน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายบนพื้นฐานของภารกิจ ปริมาณงาน และศักยภาพขององค์กร

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้คัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีบริบทการบริหารและภารกิจใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลกุดจิก เทศบาลตำบลพันดุง และเทศบาลตำบลพุดซา มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กร ผลการเปรียบเทียบแสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๗.๖ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียง

ประเภทบุคลากร	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ	เทศบาลตำบลกุดจิก	เทศบาลตำบลพันดุง	เทศบาลตำบลพุดซา
พนักงานเทศบาล	๓๘	๒๙	๒๖	๓๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	-
พนักงานครูเทศบาล	๒	๓	๑	๒
พนักงานจ้าง (ทั่วไป/ภารกิจ)	๑๐	๑๖	๑๑	๓๗
รวมทั้งสิ้น	๕๑	๔๙	๓๙	๗๑

7.7 การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียง (Benchmarking)

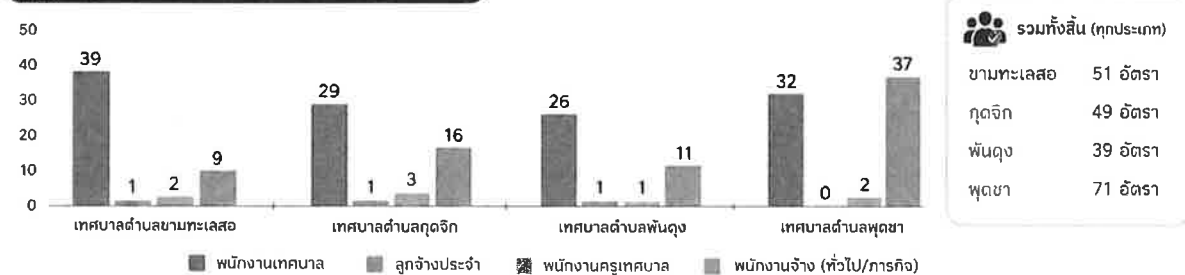


การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะการบริหาร ขนาดองค์กร และบริบทการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการกิจ

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

ประเภทบุคลากร	เทศบาลตำบล ขามทะเลสอ	เทศบาลตำบล กุดจิก	เทศบาลตำบล พินดุง	เทศบาลตำบล พุดซา
พนักงานเทศบาล	39	29	26	32
ลูกจ้างประจำ	1	1	1	-
พนักงานครูเทศบาล	2	3	1	2
พนักงานจ้าง (ทั่วไป/ภารกิจ)	9	16	11	37
รวมทั้งสิ้น	51	49	39	71

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง (หน่วย : อัตรา)



ผลการวิเคราะห์

- เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีจำนวนพนักงานเทศบาล 39 อัตรา ซึ่งมากกว่าบางแห่ง สะท้อนถึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานหลัก โดยใช้บุคลากรประจำเป็นกำลังหลักขององค์กร
- พนักงานจ้าง (ทั่วไป/ภารกิจ) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีจำนวน 9 อัตรา ซึ่งน้อยกว่าเทศบาลตำบลกุดจิก พินดุง และพุดซา แสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารอัตรากำลังที่มุ่งเน้นการใช้พนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานหลัก และควบคุมจำนวนพนักงานจ้างให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม
- พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำมีจำนวนใกล้เคียงกับองค์กรที่นำมาเปรียบเทียบ สะท้อนถึงการจัดสรรกำลังคนที่สอดคล้องกับการศึกษาด้านการศึกษา และการบริหารงานบุคคลตามโครงสร้างของเทศบาลตำบล
- โดยภาพรวม กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความเหมาะสมกับลักษณะภารกิจขององค์กร และไม่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อสรุป

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 51 อัตรา อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียง จึงเห็นว่าการอัตรากำลังที่กำหนดมีความเหมาะสม โดยควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายคน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในระยะ 3 ปีข้างหน้า

หมายเหตุ :

เทศบาลที่นำมาเปรียบเทียบเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะการตั้งโครงสร้างส่วนราชการ และบริหารงานใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง (Benchmarking) เพื่อประกอบการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Benchmark Analysis)

จากผลการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีกรอบอัตรากำลังรวม 51 อัตรา อยู่ในระดับใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลกุดจิก ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังรวม 49 อัตรา และมากกว่าเทศบาลตำบลพินดุงที่มี 39 อัตรา แต่ต่ำกว่าเทศบาลตำบลพุดซา ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังรวม 71 อัตรา สะท้อนให้เห็นว่าการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสออยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทบุคลากร พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีจำนวน พนักงานเทศบาล 39 อัตรา ซึ่งสูงที่สุดในกลุ่มองค์กรที่นำมาเปรียบเทียบ แสดงให้เห็นว่าเทศบาลให้ความสำคัญกับการใช้บุคลากรประจำในการปฏิบัติงานหลักขององค์กร ขณะที่ พนักงานจ้างมีเพียง 9 อัตรา ซึ่งน้อยกว่าทุกองค์กรที่

นำมาเปรียบเทียบ สะท้อนถึงแนวทางการบริหารกำลังคนที่มุ่งเน้นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการใช้กำลังคนอย่างคุ้มค่า ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่ง **พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ** มีจำนวนใกล้เคียงกับองค์กรที่นำมาเปรียบเทียบ แสดงให้เห็นว่าการจัดสรรอัตรากำลังในส่วนดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภารกิจด้านการศึกษาและการบริหารงานขององค์กร

โดยภาพรวม ผลการเปรียบเทียบชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และไม่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในบทที่ผ่านมา พบว่า บางส่วนราชการยังมีการะงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารอัตรากำลังในระยะ ๓ ปีข้างหน้าควรมุ่งเน้น **การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ** มากกว่าการเพิ่มจำนวนอัตรากำลังในทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึง กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับภารกิจทำให้บริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ พบว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมยังสามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนดให้คง โครงสร้างส่วนราชการเดิมไว้ เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้พิจารณาทบทวนโครงสร้างส่วนราชการจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วน ราชการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่า ด้วยการกระจายอำนาจ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบล ขามทะเลสอ จึงกำหนดให้คงโครงสร้างส่วนราชการเดิมไว้ โดยไม่มีการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ ยุบเลิก หรือ ปรับเปลี่ยนภารกิจงานภายในส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คล่องตัว และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน และโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานเทศกิจ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานราชการทั่วไป ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานราชการทั่วไป ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี	

๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานราชการทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานราชการทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานราชการทั่วไป ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานสัตว์แพทย์ ๕.๕ งานรักษาความสะอาด ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานราชการทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานราชการทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานราชการทั่วไป ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๕.๕ งานรักษาความสะอาด ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์	
--	---	--

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

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และภาระงานของแต่ละส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่นในหลายด้าน

ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การคลังและการจัดเก็บรายได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในการกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้คำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจ ปริมาณงาน ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ความสามารถในการรองรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักประสิทธิภาพ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจ และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งพิจารณาจากภารกิจที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนอกจากนี้ ยังได้พิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด ประเภท และบริบทใกล้เคียงกัน ตลอดจนวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น ตำแหน่งที่มีความจำเป็นเฉพาะด้าน และตำแหน่งที่สามารถปรับลดได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานะทางการคลังของเทศบาล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ปรากฏตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๑	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	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	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก ๖ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด ตาม โครงสร้าง

ครู ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒		-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

9. การค้าขายเกี่ยวกับเงินเสื่อมและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	679,320	168,000	1	1	1	1	-	-	40,800	43,320	45,840	888,120	931,440	977,280	56,610			
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	1	-	-	24,120	25,570	27,100	468,060	493,630	520,730	ว่างเดิม			
ส่วนปลัดเทศบาล (01)																						
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	1	-	-	29,040	30,840	32,640	554,160	585,000	617,640	40,260			
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	435,360	0	1	1	1	1	-	-	26,160	27,720	29,400	461,520	489,240	518,640	36,280			
5	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	476,160	0	1	1	1	1	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	39,680			
6	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	583,920	0	1	1	1	1	-	-	35,040	37,200	39,480	618,960	656,160	695,640	48,660			
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	505,560	0	1	1	1	1	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	42,130			
8	นิติกร	ชก.	1	1	449,200	0	1	1	1	1	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	39,100			
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	345,600	0	1	1	1	1	-	-	20,760	22,080	23,400	366,360	388,440	411,840	28,800			
10	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง.	1	1	374,400	0	1	1	1	1	-	-	22,560	23,880	25,320	396,960	420,840	446,160	31,200			
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	205,800	0	1	1	1	1	-	-	12,360	13,200	13,920	218,160	231,360	245,280	17,150			
พนักงานจ้าง																						
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	178,560	0	1	1	1	1	-	-	7,200	7,440	7,800	185,760	193,200	201,000	14,880			
13	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	205,080	0	1	1	1	1	-	-	8,280	8,640	8,880	213,360	222,000	230,880	17,090			
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	159,120	0	1	1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,960	165,600	172,320	179,280	13,260			
กองคลัง (04)																						
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	611,640	42,000	1	1	1	1	-	-	36,720	39,000	41,280	690,360	729,360	770,640	50,970			
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	538,680	0	1	1	1	1	-	-	32,400	34,320	36,360	571,080	605,400	641,760	44,890			
17	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	455,640	0	1	1	1	1	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	37,970			
18	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	435,360	0	1	1	1	1	-	-	26,160	27,720	29,400	461,520	489,240	518,640	36,280			
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	1	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200			
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	357,000	0	1	1	1	1	-	-	21,480	22,800	24,120	378,480	401,280	425,400	29,750			
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	357,000	0	1	1	1	1	-	-	21,480	22,800	24,120	378,480	401,280	425,400	29,750			
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	1	1	232,320	0	1	1	1	1	-	-	14,040	14,880	15,720	246,360	261,240	276,960	19,360			
กองช่าง (05)																						
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	1	-	-	33,480	35,400	37,560	631,560	666,960	704,520	46,340			
24	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	455,640	0	1	1	1	1	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	37,970			
25	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	24,825			
26	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	360,400	0	1	1	1	1	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	31,700			
27	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	380,400	0	1	1	1	1	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	31,700			

พนักงานจ้าง

28	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	1	181,200	0	1	1	1	1	7,320	7,560	7,920	188,520	196,080	204,000	15,100
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	194,760	0	1	1	1	1	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	16,230
30	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	208,920	0	1	1	1	1	8,400	8,760	9,120	217,320	226,080	235,200	17,410
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	1	489,840	42,000	1	1	1	1	29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	40,820
32	นักจัดการทั่วไป	ชก.	1	1	1	469,200	0	1	1	1	1	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	39,100
33	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค.	1	1	1	236,880	0	1	1	1	1	14,280	15,120	16,080	251,160	266,280	282,360	19,740
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	1	237,360	0	1	1	1	1	14,280	15,120	16,080	251,640	266,760	282,840	19,780
กองการศึกษา (08)																		
35	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	1	547,320	42,000	1	1	1	1	32,880	34,920	36,960	622,200	657,120	694,080	45,610
36	นักจัดการทั่วไป	ชก.	1	1	1	462,480	0	1	1	1	1	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	38,540
37	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	1	373,560	0	1	1	1	1	22,440	23,760	25,200	396,000	419,760	444,960	31,130
38	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-	297,900	0	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม

พนักงานจ้าง

39	ผู้ช่วยนักบริหารงานการ	-	1	1	1	324,360	0	1	1	1	1	13,080	13,560	14,040	337,440	351,000	365,040	27,030
----	------------------------	---	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	--------	--------	--------	---------	---------	---------	--------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาชะเมา

40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	การก่อสร้างด้านหนึ่งแล้วเสร็จให้กระทรวงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างอาคารให้เหมาะสมกับเด็กเล็ก
41	ครู	คศ.2	1	-	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
42	ครู	คศ.2	1	-	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองสวัสดิการสังคม (11)

46	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	1	497,640	42,000	1	1	1	1	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	41,470
47	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	1	483,120	0	1	1	1	1	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	40,260
48	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
49	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	1	311,400	0	1	1	1	1	18,720	19,920	21,120	330,120	350,040	371,160	25,950

ผู้ช่วยประจำ

50	นักพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	317,520	0	1	1	1	1	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460
----	---------------	---	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	--------	--------	--------	---------	---------	---------	--------

หน่วยตรวจสอนภายใน (12)

51	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค.	1	1	1	261,360	0	1	1	1	1	15,720	16,680	17,640	277,080	293,760	311,400	21,780
5	รวม		51	43	16,972,320	462,000	51	51	51	51	51	984,720	1,042,900	1,103,770	18,419,040	19,461,940	20,565,710	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %														2,762,856	2,919,291	3,084,857	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														21,181,896	22,381,231	23,650,567	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี														38.43	38.67	38.91	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารไป ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

หรือกิจการสาธารณะ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมาเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (52,500,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน $(52,500,000 \times 5 \%) + 52,500,000 = 55,125,000$ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (55,125,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน $(55,125,000 \times 5 \%) + 55,125,000 = 57,881,250$ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (57,881,250 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน $(57,881,250 \times 5 \%) + 57,881,250 = 60,775,313$ บาท

: ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแนบอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งและสolum)

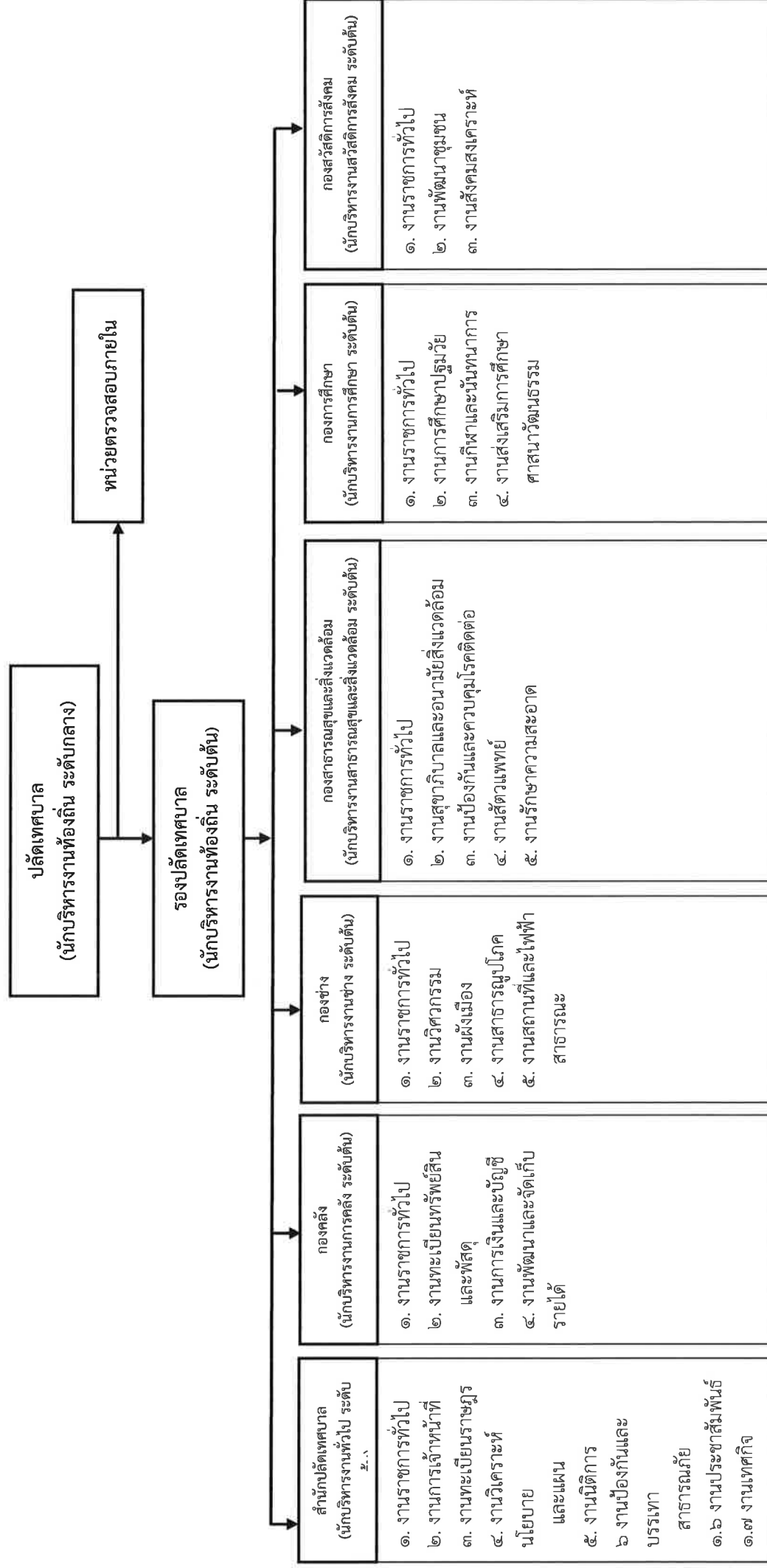
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/2849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู/สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลรายละเอียดส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แห่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการ

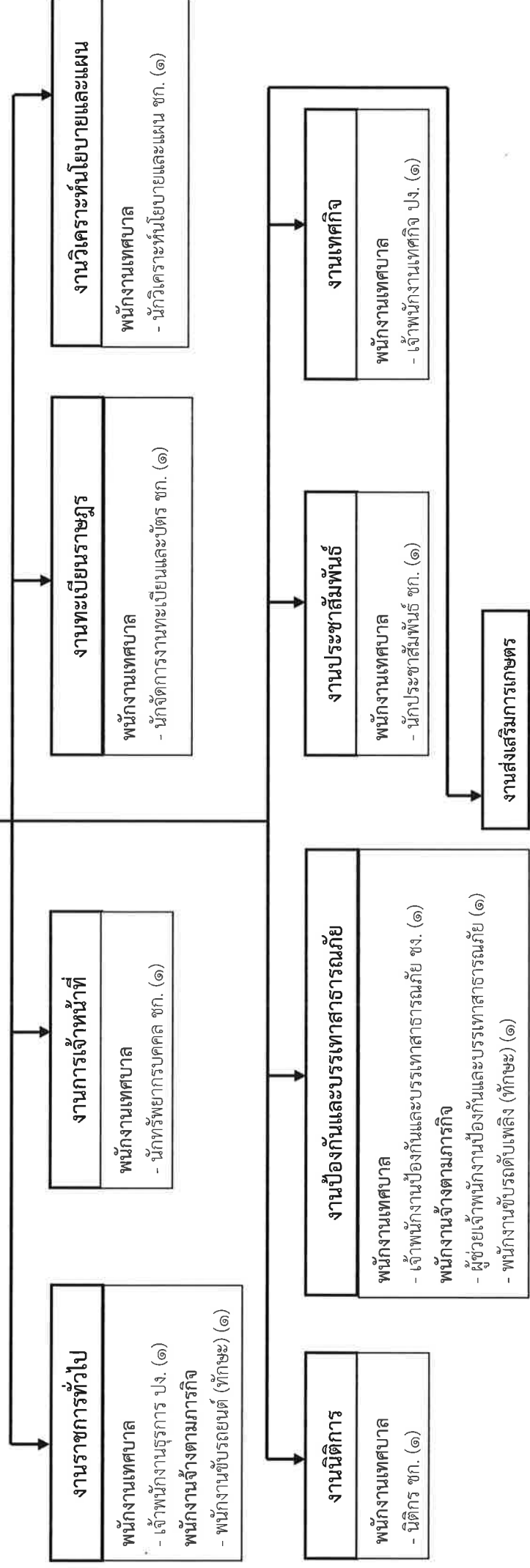
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตราากำลัง ปี



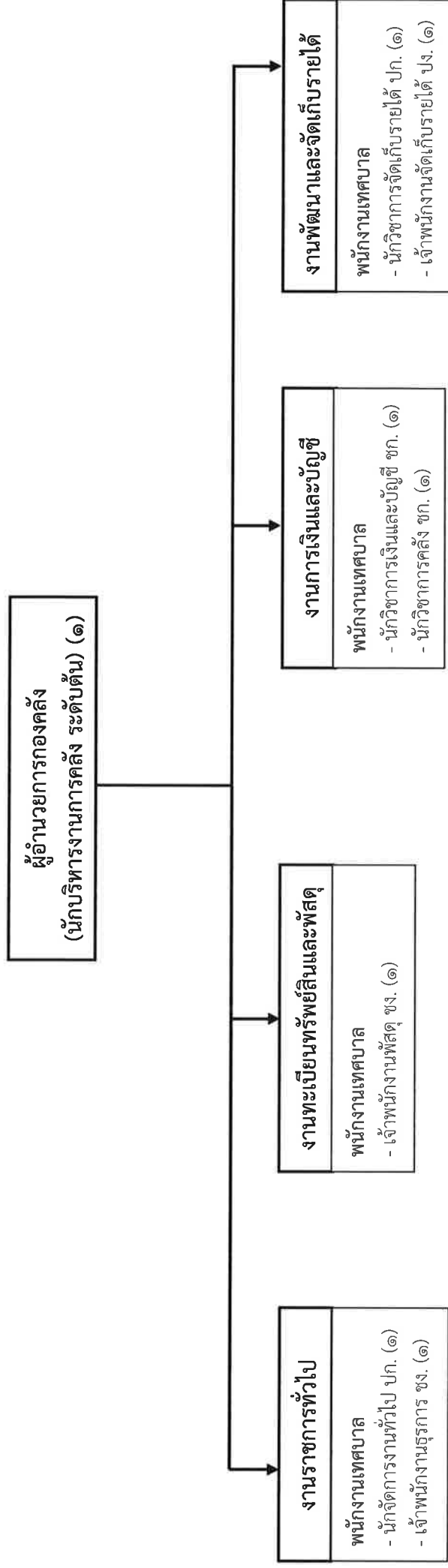
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



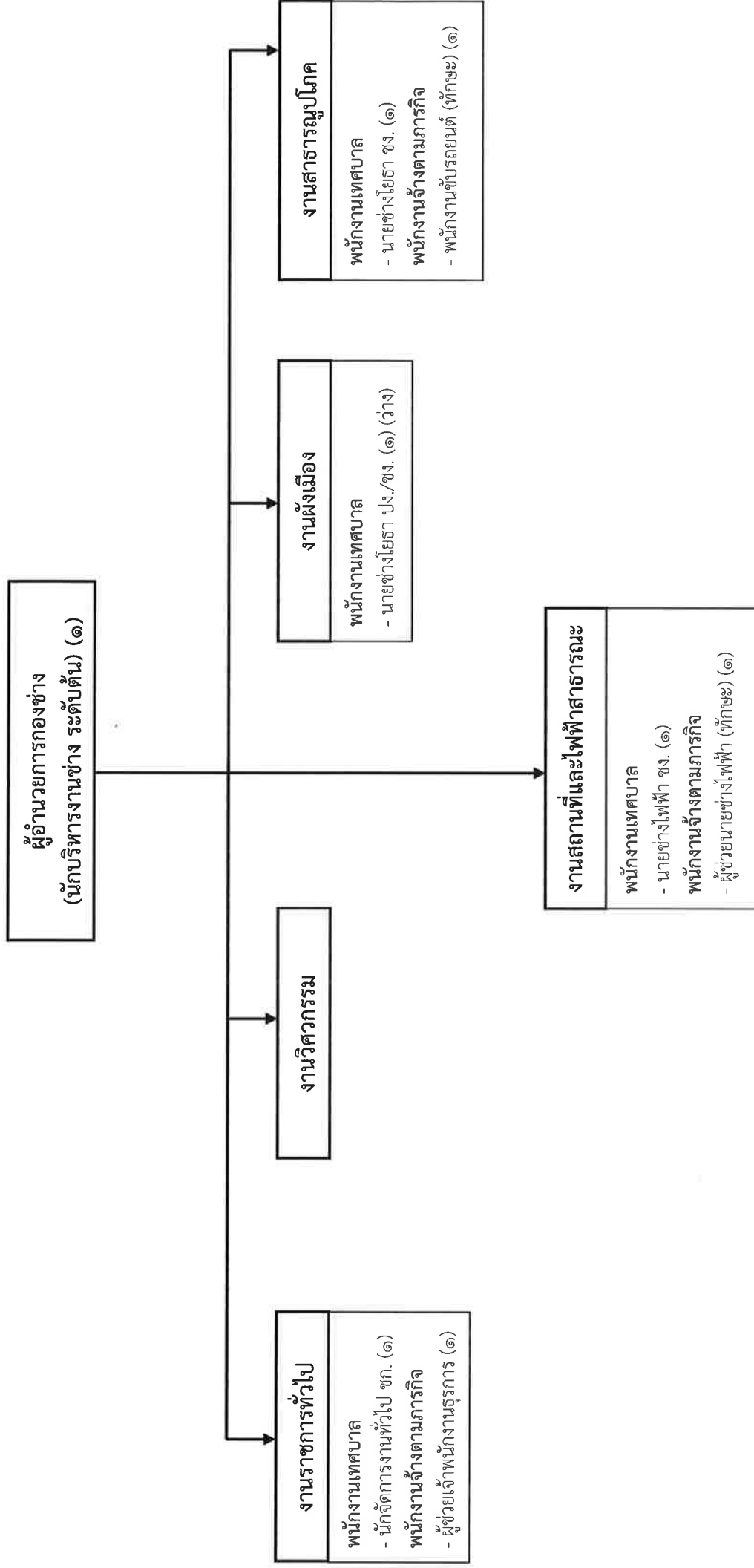
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๕	-	-	๑	๒	-	๓	-

โครงสร้างกองคลัง



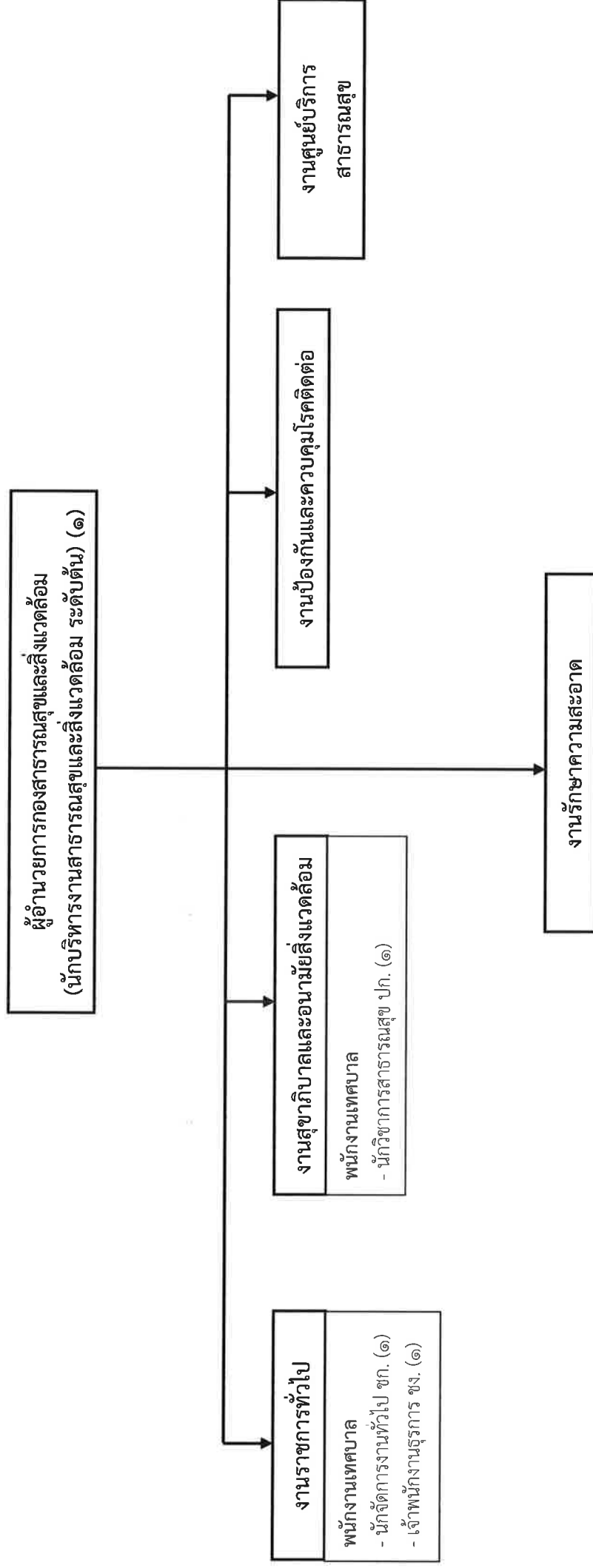
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๒	-	๒	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



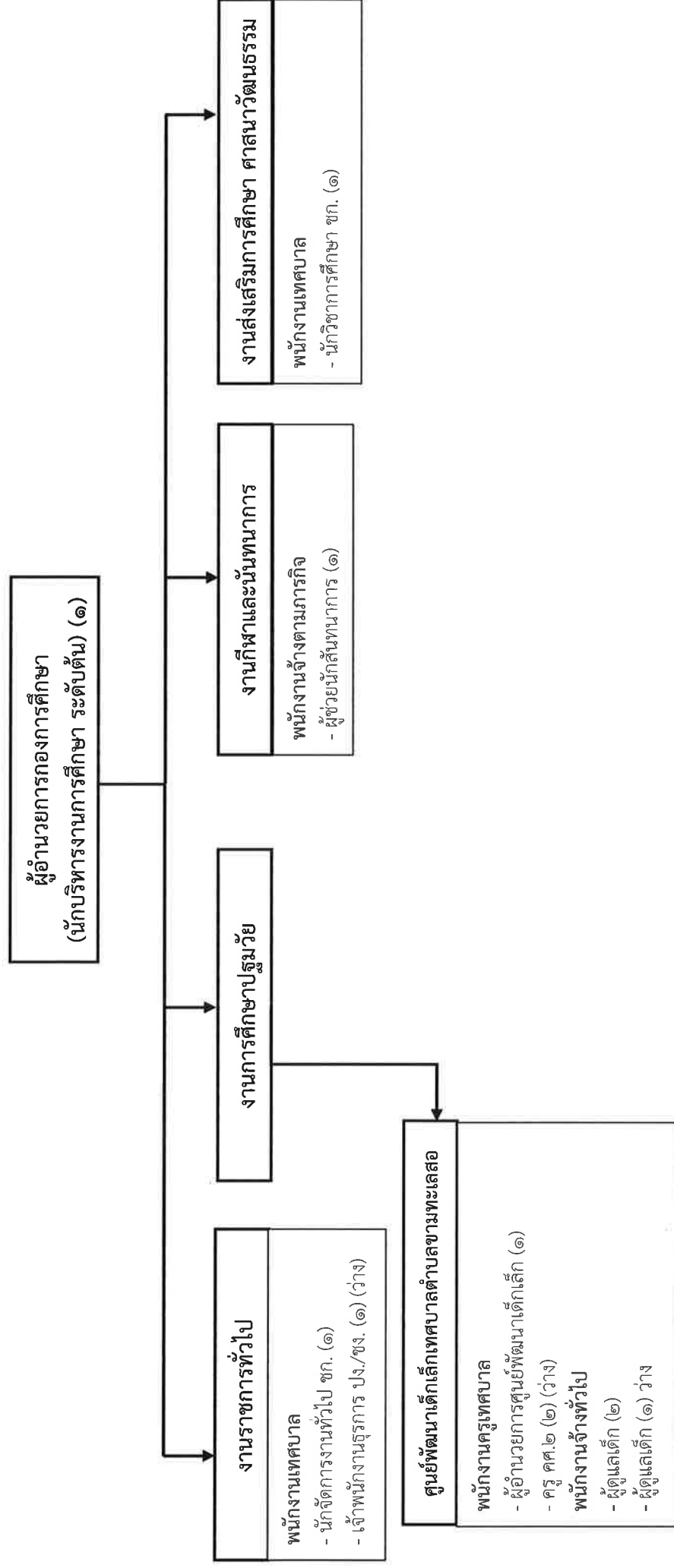
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-

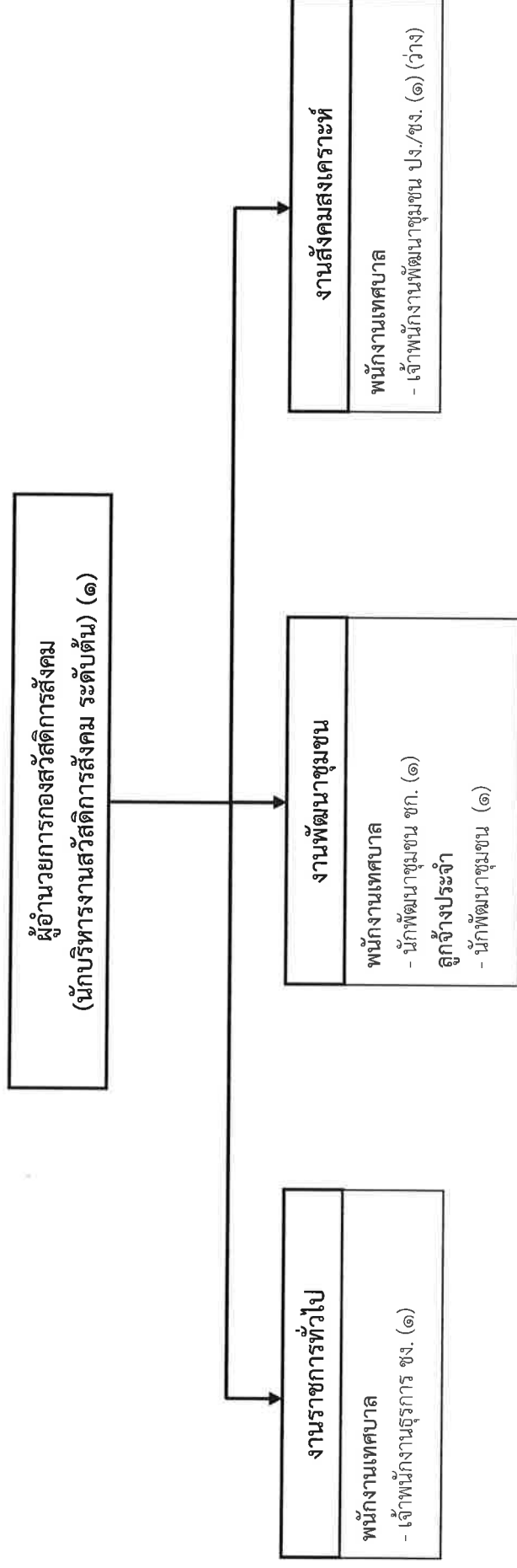
โครงสร้างกองการศึกษา



ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	๓

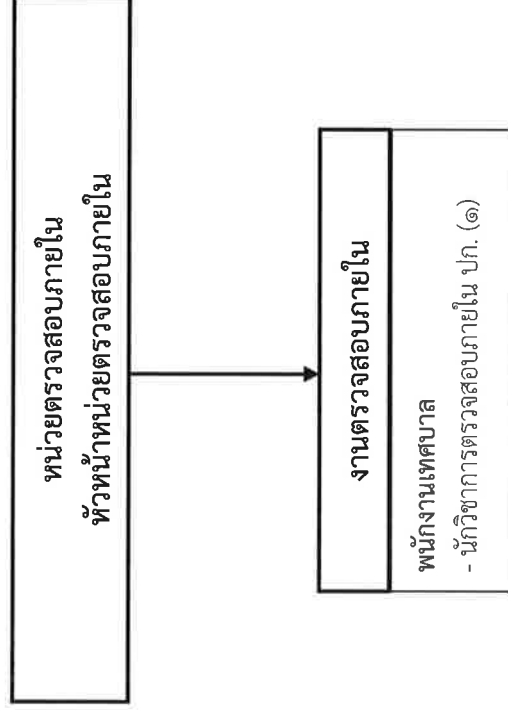
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ			
1	นางสาวศุภิณณัฐี สารมล	ปริญญาโท	20-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	20-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	679,320	84,000	84,000	847,320		
2	ว่าง		20-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	20-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56,610x12	7,000x12	7,000x12	443,940		
(ค่ากลางเงินเดือน)														ว่างเดิม
ส่วนปลัดเทศบาล (01)														
3	นายเจษฎา บุตรเพชร	ปริญญาตรี	20-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	468,960	42,000	3,500x12	510,960		
4	นายคมกริช สุรชน	ปริญญาตรี	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	422,640			422,640		
5	นายไมตรี ปิงสูงเนิน	ปริญญาตรี	20-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	35,220x12			462,240		
6	นางสาวณัฐชัญญา กลีบพุดชา	ปริญญาโท	20-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	38,520x12			566,880		
7	นางสาวณัฐภัทสร แก้วม่วงพะเนาว์	ปริญญาโท	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	4,7240x12			490,800		
8	นางสาวรัตนาดี ทองประโคน	ปริญญาตรี	20-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	40,900x12			455,520		
9	นายสุรเจตร เพชรขุนทด	ปวส.	20-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	37,960x12			335,520		
10	นายพนพล บำรุงศิลป์	ปวส.	20-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ป.ก./ช.ก.	335,520			363,480		
11	นายพงษ์ศิริ พันธวิริยกุล	ปริญญาตรี	20-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	20-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	27,960x12			199,800		
พนักงานจ้าง														199,800
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)														

12 นายอนุพงศ์ บุญมี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	178,560 14,880x12		178,560
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
13 นายธัญญา จวงจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	205,080 17,090x12		205,080
14 นายวิสุทธิ์ มณีทอง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	159,120 13,260x12		159,120
กองคลัง (04)									
15 นางวารินทร์ นาคสูงเนิน	ปริญญาโท	20-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	593,760 49,480x12	42,000 3,500x12	635,760
16 นางพุกษา นิลทัย	ปริญญาโท	20-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	522,960 43,580x12		522,960
17 นางสาวพิชามญช์ ทองมา	ปริญญาตรี	20-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	442,320 36,860x12		442,320
18 นางรังสิกร อยู่ยั้ง	ปริญญาตรี	20-2-04-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	422,640 35220x12		422,640
19 นางสาววิศรา เพ็ญทะเล	ปริญญาตรี	20-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	218,400 18,200x12		218,400
20 นางสาวยุพภรณ์ ช่างงาน	ปวช.	20-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	346,560 28,880x12		346,560
21 นางพุดตาล แสงดาว	ปริญญาตรี	20-2-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	346,560 28,880x12		346,560
22 นายธวัชรัตน์ วรรณวิจิตร	ปริญญาตรี	20-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	225,480 18,790x12		225,480

กองช่าง (05)									
23 นายวีระ ประณีตพลกรัง	ปริญญาตรี	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	539,880 44,990x12	42,000 3,500x12	581,880
24 นางสาวมณี บำรุงศิลป์	ปริญญาตรี	20-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	442,320 36,860x12		442,320

25	ว่าง		20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)		297,900	ว่างเดิม
26	นายนิภัฑ์ เทศสูงเนิน	ป.ส.	20-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	20-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	369,240		369,240	
27	นายสิทธิกร จันทราจันทริต	ป.ส.	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	30,770x12		30,770x12	
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
28	นายทรงพล ศิลปะ		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	181,200		181,200	181,200
29	นางสาวณัฐณี มะลิขาว		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	15100x12		15100x12	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
30	นายสมส่วน ขาญสูงเนิน		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	194,760		194,760	194,760
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)												
31	นางสาวกรรญา ภาณุรักษ์	ปริญญาโท	20-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตัน	20-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตัน	475,560	42,000	475,560	517,560
32	นางนงนุญา คำพวง	ปริญญาโท	20-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	20-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	39,630x12	3,500x12	39,630x12	455,520
33	นางสาวสุธิดา กิสิ่นเที่ยง	ปริญญาตรี	20-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	20-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	229,920		229,920	229,920
34	นางสาวพิชญ์นันท์ สุนทะมาลา	ปริญญาตรี	20-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	20-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	19,160x12		19,160x12	230,400
กองการศึกษา (08)												
35	นางสาวจิตติมา ช่วยกลาง	ปริญญาโท	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	531,360	42,000	531,360	573,360
36	นางสาววิลาวรรณ เชื้อจันทิก	ปริญญาโท	20-2-08-3101-004	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	20-2-08-3101-004	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	44,280x12	3,500x12	44,280x12	448,920
37	นายพัชรินทร์ พัวเจริญ	ปริญญาเอก	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	448,920		448,920	448,920
									37,410x12		37,410x12	362,640

38	ว่าง		20-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	20-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	30,220x12			297,900		297,900	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง															
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)															
39	นายวัชรชัย จิตร์พัฒน์		-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	324,360			324,360		324,360	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบึงมะเส็ง															
40			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-							การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
41	ว่าง		20-2-08-6601-19	ครู	คศ.2	20-2-08-6601-19	ครู	คศ.2	-			-		-	ว่างเดิม
42	ว่าง		20-2-08-6601-20	ครู	คศ.2	20-2-08-6601-20	ครู	คศ.2	-			-		-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง															
พนักงานจ้างทั่วไป															
43	นางสาวชนัญฐิตา สัมไพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			9,000x12		108,000	
44	นางพิชญ์วีร์ ทายะนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			9,000x12		108,000	
45	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			9,000x12		108,000	ว่างเดิม

กองสวัสดิการสังคม (11)															
46	นางอารีย์ วิชัยวัฒนา	ปริญญาโท	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	483,120	42,000		3,500x12		525,120	
47	นางสาวรักชนก วงษ์วรรณ	ปริญญาตรี	20-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	20-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	468,960			39,080x12		468,960	
48	ว่าง		20-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	20-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900			(ค่ากลางเงินเดือน)		297,900	ว่างเดิม
49	นางสาวสุภาภรณ์ พันธุ์หมานนท์	ปริญญาตรี	20-2-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	20-2-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	302,280			25,190x12		302,280	
ลูกจ้างประจำ															

50	นายสมชัย ไทมะณี	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	317,520 26,460x12	317,520	317,520
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)											
51	นายธนกร หล่อวีรียกุล	ปริญญาตรี	20-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	20-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	253,680 21,140x12	253,680	253,680

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Competency-Based Development) และสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ นอกจากจะมุ่งพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้เฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะการบริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณธรรม และจริยธรรมแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดนครราชสีมา โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๒

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาบุคลากรตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ดำเนินการควบคู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมรองรับภารกิจขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีดังนี้

(๑) การพัฒนาควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเกิดความคุ้มค่า มีความคล่องตัว และสามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การพัฒนาควบคู่กับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่งเสริมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Knowledge Transfer) และการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการโอน ย้าย หรือเปลี่ยนสายงาน ให้สามารถปรับตัวเข้ากับภารกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

(๓) การพัฒนาตามสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

(๔) การพัฒนาควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมินสมรรถนะ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

(๕) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และวินัยข้าราชการ โดยปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตบริการ (Service Mind) และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

(๖) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง การเตรียมความพร้อมเพื่อการเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง และการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารหรือสายงานอำนวยการ ตามหลักระบบคุณธรรมและหลักความรู้ความสามารถ

(๗) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

โดยเทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร นโยบายของรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน และสนับสนุนการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑๒.๒ การเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส และสามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนในพื้นที่ โดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารราชการเกิดประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบเปิด (Open Government) การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการประสานงานและการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถานศึกษา ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสนับสนุนทรัพยากร และการดำเนินโครงการร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาระบบการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การติดตามผลการดำเนินงาน และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เพื่อเพิ่มความเร็วในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักความโปร่งใส การประกาศรับสมัครบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของเทศบาลและช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน และสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม โดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด การพัฒนานวัตกรรม การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในองค์กร (Community of Practice : CoP) เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการในยุคดิจิทัล โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส เชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน สามารถบริหารจัดการข้อมูลและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐยุคใหม่ และสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๑๒.๓ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Mind) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการให้บริการของภาครัฐ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน การแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษา การสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน รวมทั้งการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม ในการให้บริการประชาชน เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะ เช่น การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) เว็บไซต์ของเทศบาล สื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชัน และช่องทางอิเล็กทรอนิกส์อื่น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ลดขั้นตอนการให้บริการ ลดภาระการเดินทาง และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อราชการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลพื้นฐานของประชาชนมาวิเคราะห์ความต้องการ ปัญหา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ เพื่อประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย การพัฒนาโครงการ และการจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลภาครัฐ

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งแต่การรับฟังความคิดเห็น การประชาคม การสำรวจความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การติดตามและประเมินผลโครงการ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนวคิด ข้อเสนอแนะ และร่วมตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดการทำงานเชิงรุก (Proactive Service) โดยไม่รอให้ประชาชนเป็นฝ่ายเข้ามาติดต่อราชการเพียงอย่างเดียว แต่สามารถลงพื้นที่ สำรวจปัญหา รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือประชาชนในเชิงรุก โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก และประชาชนที่ประสบความเดือดร้อน เพื่อให้การให้บริการสาธารณะครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตามและประเมินผลการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการของบุคลากรและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสออย่างยั่งยืน

๑๒.๔ การพัฒนาองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

เทศบาลตำบลขามทะเลสอมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) สามารถบริหารจัดการภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน กระบวนการบริหาร และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารโครงการ การบริหารจัดการข้อมูล และการตัดสินใจบนพื้นฐานของ

ข้อมูล (Data-Driven Decision Making) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีการรวบรวม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเผยแพร่องค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระหว่างส่วนราชการ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และลดการสูญเสียองค์ความรู้จากการเกษียณอายุราชการ การย้าย หรือการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของตำแหน่ง (Competency-Based Development) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่ที่เป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต (Future Skills) เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารโครงการ การคิดเชิงนวัตกรรม การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของภารกิจภาครัฐ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (Public Sector Innovation) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้บริการประชาชน และการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ลดต้นทุน และยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ พร้อมทั้งส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัย โดยส่งเสริมการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผล การจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ ลดการใช้เอกสาร เพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อสถานการณ์

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานประจำ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการบริหารความต่อเนื่องขององค์กร (Business Continuity Management : BCM) เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิด ลดผลกระทบจากความเสี่ยง และรักษาความต่อเนื่องของการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ผลการประเมินองค์กร ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อเสนอแนะจากประชาชนเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๑๒.๕ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล และสนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๒ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารราชการ และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และปลอดภัย

เทศบาลตำบลขามทะเลสอถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง **เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)** โดยกำหนดให้บุคลากรประเมินระดับทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และนำผลการประเมินมาใช้ในการประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้การพัฒนา มีความเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และระดับตำแหน่งของแต่ละบุคคล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ (Data Management) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การใช้โปรแกรมสำนักงานและระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Signature) การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการให้บริการประชาชนผ่านระบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอน ลดการใช้กระดาษ และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาความรู้และทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์และการรั่วไหลของข้อมูลของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ระบบอัตโนมัติ (Automation) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) และเครื่องมือดิจิทัลอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานซ้ำซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้ผ่านระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) และการพัฒนาตนเองผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ผลการประเมินทักษะดิจิทัล ผลการฝึกอบรม ผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐยุคดิจิทัล และยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๑๒.๖ การพัฒนาตามสมรรถนะและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency-Based Development) โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละประเภทตำแหน่งและแต่ละระดับ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ และทิศทางการพัฒนาขององค์กร

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) พร้อมทั้งนำผลการประเมินสมรรถนะ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลการประเมินศักยภาพของบุคลากร มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามศักยภาพ ความจำเป็น และเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม

ในการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training : OJT) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อยกระดับสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม โดยส่งเสริมการศึกษาต่อ การพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน การเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการเติบโตในสายอาชีพในอนาคต

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง และการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร ตามหลักระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) การเตรียมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Succession Planning) และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ลดผลกระทบจากการเกษียณอายุราชการ การโอน หรือการลาออกของบุคลากร และรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตาม ประเมินผล และทบทวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑๒.๗ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็น

สำคัญ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งศึกษาและยึดถือปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะสนับสนุนการจัดกิจกรรมและโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์สุจริตของผู้บริหาร การดำเนินนโยบาย **No Gift Policy** และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อสร้างค่านิยมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส

ในการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้นำด้านคุณธรรม (Ethical Leadership) โดยประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม (Merit System) โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนระดับ และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ การป้องกันการผลประโยชน์ทับซ้อน การบริหารจัดการข้อร้องเรียน และการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารงานขององค์กรและสร้างความไว้วางใจจากประชาชน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินด้านคุณธรรม ผลการประเมิน ITA ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และข้อเสนอแนะจากประชาชน มาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน

๑๒.๘ วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลขามทะเลสอกำหนดให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยยึดหลักการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency-Based Development) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการ

พัฒนาจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐในอนาคต

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง โดยอาจดำเนินการเพียงวิธีเดียวหรือหลายวิธีร่วมกัน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างองค์กร ระเบียบ กฎหมาย วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการบริหารราชการสำหรับบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

(๒) การฝึกอบรม (Training) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตร ตามสายงาน และหลักสูตรเฉพาะด้าน

(๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจริง

(๔) การศึกษาดูงาน (Study Visit) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นแบบ และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

(๕) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training : OJT) โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร พร้อมให้คำแนะนำ ติดตาม และประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

(๖) การสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่

(๗) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และการใช้ระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การติดตามผลการพัฒนา และการสะสมองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(๘) การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวบรวม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเผยแพร่องค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และบทเรียนจากการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

(๙) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ตามความเหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในภารกิจขององค์กร และเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๑๐) การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และเครื่องมือดิจิทัลอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และยกระดับการให้บริการประชาชน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะกำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินผลการบริหารราชการ ผลการประเมิน

สมรรถนะ ผลการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชามาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบาย ภาครัฐ และความต้องการของประชาชน

ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา งบประมาณ ตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ระยะเวลา 3 ปี และหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๑๒.๙ บทสรุป (Executive Summary)

จากการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และกฎหมายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรจึงมิใช่เพียงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม แต่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร แผนอัตรากำลัง 3 ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนหลักเกณฑ์และแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency-Based Development) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารข้อมูลภาครัฐ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และการพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลขามทะเลสอมุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรม (Merit System) โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความโปร่งใส และผลสัมฤทธิ์ของงาน ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการบริหารราชการและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร โดยเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การวางแผนอัตรากำลัง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ และความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ โดยถือว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และเป็นผู้ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยตรง จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสเป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนแนวนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติราชการ ดังต่อไปนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ โทรศัพท์ ๐๔๔ ๓๘๗๑๖๒

ที่ นม ๕๒๗๐๑/..... วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและการกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงมีความจำเป็นต้อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นายคมกริช สุรชน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | | |
|------|--|---------------------|
| ๑.๑ | นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ | หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑.๙ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑๐ | นายคมกริช สุรชน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่เสนอมาร่วมนี้

(นายคมกริช สุรชน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรี

☐ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

(นายเจษฎา บุตรเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

(นางสาวศุภิณณัฐิ สารผล)

ปลัดเทศบาล

ข้อพิจารณานายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายมานิช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ



คำสั่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ที่ ๑๒๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑๐ นายคมกริช สุรชน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ | |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายมานิช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ



รองนายกเทศมนตรี
หัวหน้าสำนักปลัด
หัวหน้างาน
พิเศษ/สาย

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ผู้มาประชุม

๑. นายมานิช มะลิขาว	นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวศุภิมาณัฐ ธารผล	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางวารินทร์ นาคสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวกรรณา ภาณุรักษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นายวชิระ ปราณิตพลกรัง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวจิตติมา ช่วยกลาง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางอารีย์ วิชัยวัฒนา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายเจษฎา บุตรเพชร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นายคมกริช สุรชน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- ก่อนเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุม ผมขอแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านทราบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ที่ ๑๓๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้มีความต่อเนื่องและสามารถรองรับการบริหารอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสม

ประธานกรรมการ

-การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดนี้ เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการ และเลขานุการ และนายคมกริช สุรชน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ประธานกรรมการ

- สำหรับการประชุมในวันนี้ คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจของเทศบาล ลักษณะงาน ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งฐานะการคลังของเทศบาล เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล และสามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คณะกรรมการจะต้องร่วมกันศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในระยะเวลา ๓ ปี วิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน การสูญเสียกำลังคน การวางแผนใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และการทบทวนความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา และสามารถนำเสนอ
ก.ท.จ.นครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบได้

มติที่ประชุม

-ผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ด้วยความรอบคอบ เปิดโอกาสให้ทุกส่วนราชการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่
เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่าง
เหมาะสม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน
รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ประธานกรรมการ

- เนื่องจากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในวันนี้ เป็นการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ จึงยัง
ไม่มีรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมาเพื่อเสนอให้ที่ประชุมรับรอง เมื่อไม่มี
รายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา จึงขอข้ามระเบียบวาระนี้ และเข้าสู่ระเบียบ
วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขาม
ทะเลสอ

ประธานกรรมการ

-ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอสาระสำคัญของ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประเด็นแรก เรื่องหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลังครับ

นายคมกริช สุรชน

- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับหลักการและ
เหตุผลในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในครั้งนี้ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสิ้นสุดระยะเวลาการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๙ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงมีหน้าที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ฉบับใหม่ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลในช่วงปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ การจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ได้ดำเนินการตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา และหนังสือสั่งการที่
เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเทศบาล การเปลี่ยนแปลง
ภารกิจขององค์กร ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง โครงสร้างส่วนราชการ ภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และฐานะการคลังของเทศบาล ทั้งนี้ ได้มี
การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากทุกส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กอง
คลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการ

	สังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่ง โดยยึดหลักประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน
นายคมกริช สุรชน	- จากผลการวิเคราะห์พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม และไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงกำหนดหลักการให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมของทุกส่วนราชการไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้
ประธานกรรมการ	- คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือไม่
ปลัดเทศบาล	- ได้พิจารณาหลักการและเหตุผลใน (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ส่งให้คณะกรรมการทุกท่านก่อนหน้านี้อยู่แล้ว เห็นว่ามีความครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ.นครราชสีมา และสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เห็นควรให้ใช้หลักการและเหตุผลดังกล่าวเป็นสาระสำคัญของ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธานกรรมการ มติที่ประชุม	- เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบหลักการและเหตุผลในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามที่ ผู้ช่วยเลขานุการเสนอ
ประธานกรรมการ	- ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอสาระสำคัญในหัวข้อที่ ๒ เรื่องวัตถุประสงค์และขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อที่ประชุมครับ
นายคมกริช สุรชน	- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับวัตถุประสงค์และขอบเขตการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และสามารถรองรับการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์และกำหนดจำนวนตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ โดยยึดหลักการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด - นอกจากนี้ ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี ทั้งด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนระดับ การสืบทอดตำแหน่ง การปรับปรุง

นายคมกริช สุรชน

โครงสร้างอัตรากำลัง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับฐานะการคลังของเทศบาล"

-สำหรับขอบเขตของการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ได้ครอบคลุมการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การสูญเสียกำลังคน และความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการอย่างรอบด้าน

-จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด พบว่าโครงสร้างอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคงกรอบอัตรากำลังเดิมของทุกส่วนราชการ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่มีการยุบตำแหน่ง และไม่มีการปรับลดตำแหน่ง

ประธานกรรมการ

- คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือไม่

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

- เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครั้งที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบวัตถุประสงค์และขอบเขตการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอ

ประธานกรรมการ

-ต่อไปจะเป็นข้อพิจารณาเรื่องถัดไป ๓.การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ประธานกรรมการ

- ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าภารกิจของแต่ละส่วนราชการมีความสอดคล้องกับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้หรือไม่ ขอเชิญครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการโดยศึกษาจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภารกิจที่เทศบาลได้รับการถ่ายโอนหรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

- เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ โดยครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารราชการ

ทั่วไป การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเงิน การคลัง การจัดเก็บรายได้ การพัสดุ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาชุมชน ตลอดจนการตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

นายคมกริช สุรชน

-ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้พิจารณาภารกิจของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างของเทศบาล ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยให้แต่ละส่วนราชการรวบรวมภารกิจที่ปฏิบัติจริง ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความถี่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของจำนวนและประเภทตำแหน่ง

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการโดยศึกษาจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภารกิจที่เทศบาลได้รับการถ่ายโอนหรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

-เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ โดยครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารราชการทั่วไป การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเงิน การคลัง การจัดเก็บรายได้ การพัสดุ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาชุมชน ตลอดจนการตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้พิจารณาภารกิจของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างของเทศบาล ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยให้แต่ละส่วนราชการรวบรวมภารกิจที่ปฏิบัติจริง ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความถี่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของจำนวนและประเภทตำแหน่ง

นายคมกริช สุรชน

- สำหรับสำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารราชการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ งานกิจการสภาเทศบาล งานสารบรรณกลาง ตลอดจนการประสานและสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถแบ่งมอบภารกิจและรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

นายคมกริช สุรชน

- กองคลังมีภารกิจด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การจัดเก็บและพัฒนารายได้ การพัสดุและทรัพย์สิน การรับและเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงิน รวมถึงการควบคุมให้การใช้จ่ายเงินของเทศบาลเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและการแบ่งหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ เห็นว่ากรอบอัตรากำลังเดิมยังสามารถรองรับภารกิจได้

นายคมกริช สุรชน

- กองช่างมีภารกิจด้านการสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคา ควบคุมงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การขออนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร การดูแลถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา อาคารและสิ่งสาธารณประโยชน์ รวมทั้งการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ โดยได้วิเคราะห์ภาระงานของสายงานวิศวกรรม ช่างโยธา ช่างไฟฟ้า และบุคลากรสนับสนุนแล้ว เห็นว่าจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมมีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบล

นายคมกริช สุรชน

- กองการศึกษามีภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี เด็กและเยาวชน รวมถึงการจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณด้านการศึกษา ปัจจุบันเทศบาลมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง ไม่มีโรงเรียนในสังกัด มีครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรสนับสนุนตามกรอบอัตรากำลัง ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าสามารถแบ่งภารกิจระหว่างสายบริหาร สายวิชาการ สายการสอน สายปฏิบัติงาน และพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจน

นายคมกริช สุรชน

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การระงับเหตุรำคาญ การคุ้มครองผู้บริโภค และการประสานเครือข่ายด้านสาธารณสุข โดยเทศบาลมีประชากรตามข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔,๓๗๙ คน จำนวน ๒,๔๗๔ ครัวเรือน ครอบคลุมพื้นที่ ในการดูแลของเทศบาลตำบล จากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรตามกรอบเดิมสามารถแบ่งหน้าที่ด้าน

	บริหาร ด้านวิชาการ และด้านธุรการได้เหมาะสมกับขนาดพื้นที่และจำนวนประชากร
นายคมกริช สุรชน	- กองสวัสดิการสังคมมีภารกิจด้านสังคมสงเคราะห์ การจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาทางสังคม งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนากลุ่มและองค์กรชุมชน การสำรวจและจัดทำข้อมูลชุมชน ตลอดจนการรับคำขอ ตรวจสอบสิทธิ และปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ได้รับสวัสดิการ จากการวิเคราะห์ได้แบ่งภารกิจระหว่างผู้อำนวยการกอง นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ลูกจ้างประจำ และเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
นายคมกริช สุรชน	- หน่วยตรวจสอบภายในมีภารกิจในการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการ ทั้งด้านการเงิน การบัญชี งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ การประเมินระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนการให้คำปรึกษาและติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ โดยกำหนดให้มีนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการรับผิดชอบงานดังกล่าวตามกรอบอัตรากำลังเดิม
นายคมกริช สุรชน	- นอกจากการวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละส่วนราชการแล้ว ได้วิเคราะห์ปริมาณงานเป็นรายตำแหน่ง โดยพิจารณาจากลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่ปฏิบัติจริง ระยะเวลาที่ใช้ต่อครั้ง และจำนวนปริมาณงานต่อปี เพื่อกำหนดภาระงานและเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบมิให้กำหนดภารกิจซ้ำซ้อนระหว่างตำแหน่งสายบริหาร สายวิชาการ สายทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - ผลจากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของทุกส่วนราชการพบว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจที่ดำเนินการอยู่มีความต่อเนื่อง และกรอบอัตรากำลังเดิมยังสามารถรองรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนได้ โดยยังไม่มีเหตุผลและความจำเป็นเพียงพอที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบตำแหน่ง หรือปรับลดตำแหน่งในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒
นายคมกริช สุรชน	- จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ
ประธานกรรมการ	- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลครบทุกส่วนราชการแล้ว ขอให้ผู้อำนวยการกองและกรรมการแต่ละท่านตรวจสอบว่า ภารกิจและปริมาณงานในส่วนที่รับผิดชอบตรงกับการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ และมีประเด็นใดที่ควรเพิ่มเติมหรือแก้ไข ขอให้เสนอได้ครับ

ปลัดเทศบาล	-จากการพิจารณาในภาพรวม เห็นว่าการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของทุกส่วนราชการมีความครบถ้วน สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานจริง การแบ่งหน้าที่ระหว่างส่วนราชการและระหว่างตำแหน่งมีความชัดเจน เห็นควรให้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	- ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ได้ตรวจสอบการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานแล้วเห็นว่าครอบคลุมงานบริหารราชการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกิจการสภา งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ และงานสารบรรณ กลาง รวมทั้งภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและส่วนราชการต่าง ๆ การแบ่งหน้าที่ระหว่างตำแหน่งมีความชัดเจนและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง จึงเห็นชอบให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมของสำนักปลัดเทศบาลไว้ตามที่เสนอครับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	- ในส่วนของกองคลังได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ภารกิจด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้มีความครบถ้วน และปริมาณงานที่นำมาวิเคราะห์สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง เห็นชอบตามที่เสนอค่ะ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	- ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่กำหนดไว้ครอบคลุมทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมโรค งานสุขาภิบาล งานสิ่งแวดล้อม และงานธุรการแล้ว เห็นว่าการคงกรอบอัตรากำลังเดิมมีความเหมาะสมค่ะ
ผู้อำนวยการกองช่าง	- กองช่างได้ตรวจสอบภารกิจและปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว เห็นว่าครอบคลุมงานโครงสร้างพื้นฐาน งานควบคุมอาคาร งานไฟฟ้า และงานสนับสนุนของกองช่าง สามารถใช้ประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้ครับ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	- กองการศึกษาได้แบ่งภารกิจของงานบริหาร งานวิชาการศึกษา งานธุรการ งานครู งานผู้ดูแลเด็ก และงานสนับสนุนการไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน และเหมาะสมกับการมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง จึงเห็นชอบตามที่เสนอค่ะ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ได้ตรวจสอบการแบ่งงานระหว่างนักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ลูกจ้างประจำ และเจ้าพนักงานธุรการแล้ว เห็นว่าครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติจริงและมีความเหมาะสมค่ะ
ประธานกรรมการ	- เมื่อคณะกรรมการได้ตรวจสอบและยืนยันว่าการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของทุกส่วนราชการมีความครบถ้วน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอ และเห็นชอบให้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดทำ โครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต่อไป

ประธานกรรมการ

-ข้อพิจารณาเรื่องถัดไป ๔.การวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วน ราชการ และการกำหนดตำแหน่ง ต่อไปเป็นการพิจารณาเรื่องการวิเคราะห์ โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง ขอเชิญ ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน เปรียบเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ครบ

นายคมกริช สุรชน

- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยพิจารณาตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการที่เทศบาลใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับขนาด ภารกิจ และปริมาณงานของเทศบาล สามารถรองรับการให้บริการ สาธารณะและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

นายคมกริช สุรชน

-โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีหน่วยตรวจสอบ ภายในปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบและให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการภายในเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

-จากการทบทวนภารกิจและปริมาณงานในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เห็นว่ายังไม่มีมีความจำเป็นต้องจัดตั้งส่วน ราชการใหม่ ยุบเลิกส่วนราชการ หรือปรับระดับส่วนราชการ เนื่องจาก โครงสร้างเดิมยังสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม การคง โครงสร้างส่วนราชการเดิมจะช่วยให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คล่องตัว และไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ โดยไม่จำเป็น

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาลประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบาย

และแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์
และงานเทศกิจ

-กองคลังประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งาน
การเงินและบัญชี และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-กองช่างประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งานวิศวกรรม งานผังเมือง งาน
สาธารณูปโภค และงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

-กองการศึกษาประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งานการศึกษาปฐมวัย งานกีฬา
และนันทนาการ และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งานสุขาภิบาล
และอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ และ
งานรักษาความสะอาด

กองสวัสดิการสังคมตามโครงสร้างปัจจุบันประกอบด้วย งานราชการทั่วไป งาน
พัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมการเกษตร”

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ เสนอให้คงส่วนราชการเดิมทั้ง ๖
ส่วนราชการ โดยไม่มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้นใหม่ และไม่มีการยุบเลิกส่วน
ราชการ แต่เสนอให้ปรับการจัดวางภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรจากเดิมที่อยู่
ในกองสวัสดิการสังคม ไปกำหนดไว้ภายใต้สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากลักษณะ
งานดังกล่าวเป็นภารกิจด้านการประสานนโยบาย การส่งเสริมอาชีพ

เกษตรกรรม การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร และการประสานหน่วยงานภายนอก
ซึ่งสามารถบูรณาการกับงานบริหารทั่วไป งานแผนงาน และงานสนับสนุนของ
สำนักปลัดเทศบาลได้เหมาะสมกว่า และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ขอ
ปรับจากงานสัตว์แพทย์ที่มีปริมาณงานน้อย เป็นงานศูนย์บริการสาธารณสุข
เพื่อรองรับงานศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชนที่มีอยู่และเพิ่มขึ้นในอนาคต

นายคมกริช สุรชน

-ดังนั้น โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ สำนักปลัดเทศบาลจะประกอบด้วย
งานราชการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบาย
และแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์
งานเทศกิจ และงานส่งเสริมการเกษตร

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานราชการทั่วไป
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งาน
ศูนย์บริการสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด

นายคมกริช สุรชน

-ส่วนกองสวัสดิการสังคมตามโครงสร้างใหม่จะประกอบด้วย งานราชการทั่วไป
งานพัฒนาชุมชน และงานสังคมสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นภารกิจด้านการจัด
สวัสดิการสังคม การช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบปัญหา
ทางสังคม การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็น
หลัก

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับกองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา เสนอให้คงโครงสร้างงานภายในเดิม เนื่องจากการปฏิบัติงานและภาระงานในปัจจุบันยังมีความชัดเจน สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

นายคมกริช สุรชน

-การปรับย้ายภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรและงานศูนย์บริการสาธารณสุข ดังกล่าว เป็นเพียงการปรับการแบ่งงานภายในโครงสร้างส่วนราชการเดิม มิใช่การจัดตั้งส่วนราชการใหม่หรือยุบเลิกส่วนราชการ และไม่ทำให้จำนวนส่วนราชการของเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป

-ในกรณีที่เทศบาลมีภารกิจหรือปริมาณงานเพิ่มขึ้นในอนาคต สามารถพิจารณา กำหนดภารกิจ ลักษณะงาน หรือตำแหน่งผู้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น แต่การขอจัดตั้งกลุ่มงาน ฝ่าย หรือกองขึ้นใหม่ จะต้องดำเนินการวิเคราะห์และ ประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่มีอำนาจก่อน จึงจะสามารถ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้

นายคมกริช สุรชน

-ในส่วนของการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และภาระงานของแต่ละส่วน ราชการ โดยคำนึงถึงภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการ กระจายอำนาจ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหาร และภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ

-การกำหนดตำแหน่งได้พิจารณาทั้งตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วน ราชการและภารกิจของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณาความคุ้มค่าในการใช้ งบประมาณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และประสิทธิภาพในการให้บริการ ประชาชนนอกจากนี้ ยังได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีขนาด ประเภท และบริบทใกล้เคียงกัน รวมทั้งพิจารณาดำแหน่งที่มี ภารกิจเพิ่มขึ้น ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่มีผู้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนด กรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังของเทศบาล

นายคมกริช สุรชน

-ผลการวิเคราะห์เห็นว่า จำนวนและประเภทตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ยังสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลได้ จึงเสนอให้คงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ โดย ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่มีการยุบตำแหน่ง และไม่มีการปรับลดตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้ปรับการมอบหมายภารกิจและการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้สอดคล้องกับ โครงสร้างงานภายในที่กำหนดใหม่ โดยเฉพาะภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรซึ่ง เสนอให้ย้ายไปอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล

นายกมลกริช สุรชน	-จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาคำรับ
ประธานกรรมการ	-ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอ ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมชี้แจงความเห็นเกี่ยวกับการปรับย้ายภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรจากกองสวัสดิการสังคมไปไว้ที่สำนักปลัดเทศบาลครับ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	- ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ได้พิจารณาลักษณะภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรแล้ว เห็นว่าสามารถนำมาบูรณาการกับงานบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ และการประสานหน่วยงานภายนอกของสำนักปลัดได้ โดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งส่วนราชการใหม่ การกำหนดงานส่งเสริมการเกษตรไว้ภายใต้สำนักปลัดจะช่วยให้การประสานนโยบายและการสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ที่มีความคล่องตัวมากขึ้น จึงเห็นชอบตามที่เสนอครับ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-กองสวัสดิการสังคมได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลักของกองควรมุ่งเน้นงานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ และงานจัดสวัสดิการแก่กลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก ส่วนงานส่งเสริมการเกษตรมีลักษณะเป็นงานประสานและส่งเสริมอาชีพเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถย้ายไปอยู่ภายใต้สำนักปลัดเทศบาลได้โดยไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชน จึงเห็นชอบให้ปรับโครงสร้างงานภายในตามที่เสนอค่ะ
ประธานกรรมการ	-ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการเสนอปรับปรุงภารกิจภายในจากงานสัตว์แพทย์เป็นงานศูนย์บริการสาธารณสุข ขอเชิญผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชี้แจงเหตุผลต่อที่ประชุมครับ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	-ปัจจุบันภารกิจด้านสัตว์แพทย์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า การฉีดวัคซีนสุนัขและแมว รวมทั้งการรณรงค์ควบคุมโรค ซึ่งมีปริมาณงานไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพและการดูแลประชาชนที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจึงเสนอให้ปรับชื่อภารกิจจาก 'งานสัตว์แพทย์' เป็น 'งานศูนย์บริการสาธารณสุข' เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทของเทศบาลในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในชุมชน รวมทั้งรองรับการจัดตั้ง ศูนย์สุขใจใกล้บ้าน และ ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ในอนาคต ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ การปรับดังกล่าวเป็นเพียงการปรับภารกิจภายในกอง ไม่ได้มีผลต่อการเพิ่มกรอบอัตรากำลังหรือการจัดตั้งส่วนราชการใหม่
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่าการปรับชื่อภารกิจดังกล่าวมีความเหมาะสม เนื่องจากสะท้อนภารกิจที่เทศบาลดำเนินการอยู่ในปัจจุบันและรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขที่มีแนวโน้ม

	เพิ่มขึ้นในอนาคต อีกทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังโดยรวม
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านอื่นมีข้อเสนอแนะหรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน หรือการกำหนดตำแหน่งหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ	-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งครับ
มติที่ประชุม	ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้คงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอไว้จำนวน ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยไม่มีการจัดตั้งหรือยุบเลิกส่วนราชการ และเห็นชอบให้ปรับย้ายภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรจากกองสวัสดิการสังคมไปกำหนดไว้ภายใต้สำนักปลัดเทศบาล รวมทั้งเห็นชอบให้คงกรอบตำแหน่งเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่มีการยุบตำแหน่ง และไม่มีการปรับลดตำแหน่ง ตามผลการวิเคราะห์ที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอ
ประธานกรรมการ	- เรื่องพิจารณาเรื่องต่อไป ๕. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
ประธานกรรมการ	-ต่อไปเป็นการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต่อที่ประชุมครับ
นายกมลวิช สุรชน	-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จริง ตำแหน่งว่าง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นของเทศบาล -จากการวิเคราะห์เห็นว่า กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรากำลัง ยังมีความเหมาะสม สามารถรองรับภารกิจและปริมาณงานของทุกส่วนราชการได้ จึงเสนอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๑ อัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๕๑ อัตรากำลัง และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๕๑ อัตรากำลัง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่มีการยุบตำแหน่ง และไม่มีการปรับลดอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	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	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก ๖ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด ตาม โครงสร้าง
ครู ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒		-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับตำแหน่งปลัดเทศบาล กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งรองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา โดยตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งว่างเดิม และเสนอให้คงกรอบตำแหน่งไว้เพื่อรองรับภารกิจด้านการบริหารราชการของเทศบาล

นายคมกริช สุรชน

-สำนักปลัดเทศบาล กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา นิติกร จำนวน ๑ อัตรา นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานเทศกิจ จำนวน ๑ อัตรา

-นอกจากนี้ สำนักปลัดเทศบาลมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา โดยเสนอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งหมดตลอดระยะเวลา ๓ ปี

นายคมกริช สุรชน

-กองคลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา โดยไม่มีการเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง

นายคมกริช สุรชน

-กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา และนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา โดยตำแหน่งนายช่างโยธาว่างเดิมจำนวน ๑ อัตรา และเสนอให้คงกรอบตำแหน่งดังกล่าวไว้

-สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจของกองช่าง ประกอบด้วย พนักงานขับรถยนต์สำหรับรถบรรทุก ๖ ล้อ จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยพนักงานธุรการ จำนวน ๑

อัตรา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา โดยเสนอให้คงกรอบเดิม
ทั้งหมด

นายคมกริช สุรชน

-กองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง
การศึกษา นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการศึกษา
จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเป็นตำแหน่งว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจของกองการศึกษา กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักสนทนา
การ จำนวน ๑ อัตรา ส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามโครงสร้าง ตำแหน่งครู ค.ศ. ๒ จำนวน ๒
อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเดิมทั้ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา โดยเสนอให้คงกรอบอัตรากำลังทั้งหมดไว้”

นายคมกริช สุรชน

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ
ต้น จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงาน
ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา โดยเสนอให้คง
กรอบอัตรากำลังเดิมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

-แม้จะมีการปรับภารกิจภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจากงานสัตว
แพทย์เป็นงานศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อบริการการจัดตั้งศูนย์สุขใจใกล้บ้าน
และศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชนในอนาคต แต่ในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งนี้ ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยให้ใช้บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง
เดิมและบริหารจัดการแบ่งมอบภารกิจให้เหมาะสมก่อน

นายคมกริช สุรชน

-กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง
สวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา และเจ้า
พนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
เป็นตำแหน่งว่างเดิม

-นอกจากนี้ กองสวัสดิการสังคมมีลูกจ้างประจำ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน
จำนวน ๑ อัตรา โดยเสนอให้คงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ แม้จะมีการปรับย้าย
ภารกิจงานส่งเสริมการเกษตรไปอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล
แต่ไม่มีการย้ายหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม เนื่องจาก
ยังมีการกิจด้านงานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ และงานจัดสวัสดิการ
สังคมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นายคมกริช สุรชน

-หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ
ภายใน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรับผิดชอบงานตรวจสอบภายใน การประเมินระบบ

นายคมกริช สุรชน	ควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การให้คำปรึกษา และติดตามการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ โดยเสนอให้คงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ -เมื่อรวมกรอบอัตรากำลังของทุกส่วนราชการแล้ว มีกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๕๑ อัตรา และเสนอให้กำหนดกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๑ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๕๑ อัตรา และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๕๑ อัตรา โดยไม่มีอัตรากำลังเพิ่มหรือลดในปีใด
นายคมกริช สุรชน	-สำหรับการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จะดำเนินการตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ โดยตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้จัดลงตามตำแหน่งและระดับเดิม ส่วนตำแหน่งว่างให้คงกรอบไว้และดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน หรือใช้วิธีการอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยพิจารณาตามความจำเป็นของภารกิจและฐานะการคลังของเทศบาล
นายคมกริช สุรชน	-ตำแหน่งว่างเดิมที่เสนอให้คงกรอบไว้ ได้แก่ รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ครู ค.ศ. ๒ จำนวน ๒ อัตรา และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งตำแหน่งอื่นที่อาจว่างลงในภายหลัง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการและการให้บริการประชาชน
นายคมกริช สุรชน	-จึงขอเสนอกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และแนวทางการจัดคนลงสู่ตำแหน่งดังกล่าวให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ”
ประธานกรรมการ	-ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอกรอบอัตรากำลังจำนวน ๕๑ อัตรา และเสนอให้คงกรอบเดิมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนตรวจสอบจำนวนตำแหน่งและตำแหน่งว่างในส่วนที่รับผิดชอบว่าถูกต้องหรือไม่ครับ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ได้ตรวจสอบจำนวนตำแหน่งทั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแล้ว มีความถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง เห็นควรให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ครับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	-กองคลังได้ตรวจสอบกรอบตำแหน่งแล้ว จำนวนและประเภทตำแหน่งถูกต้องครบถ้วน และยังมีความจำเป็นต่อภารกิจด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้ จึงเห็นชอบให้คงกรอบเดิมค่ะ
ผู้อำนวยการกองช่าง	-กองช่างได้ตรวจสอบแล้ว เห็นควรให้คงกรอบตำแหน่งเดิมทั้งหมด รวมทั้งตำแหน่งนายช่างโยธาที่ว่างเดิมจำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากยังมีความจำเป็นต่อภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร และงานสาธารณูปโภคครับ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-กองการศึกษาได้ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังแล้ว เห็นควรให้คงตำแหน่งเดิมทั้งหมด รวมถึงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่ว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามโครงสร้าง และตำแหน่งครู ค.ศ. ๒ ที่ว่างเดิมจำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับการบริหารและการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กค่ะ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเห็นชอบให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๔ อัตราไว้ก่อน แม้จะมีการปรับภารกิจเป็นงานศูนย์บริการสาธารณสุข โดยจะบริหารจัดการและแบ่งมอบภารกิจให้บุคลากรที่มีอยู่รับผิดชอบ และประเมินปริมาณงานอีกครั้งเมื่อมีการจัดตั้งศูนย์และเริ่มให้บริการจริงค่ะ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-กองสวัสดิการสังคมได้ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังแล้ว เห็นควรให้คงกรอบเดิมทั้งหมด รวมทั้งตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนที่ว่างเดิม เพื่อรองรับงานรับลงทะเบียน ตรวจสอบสิทธิ ลงพื้นที่ และงานปฏิบัติด้านพัฒนาชุมชนที่ยังมีปริมาณงานต่อเนื่องค่ะ
ปลัดเทศบาล	-จากการพิจารณาในภาพรวม กรอบอัตรากำลังจำนวน ๕๑ อัตรา มีความเหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ และปริมาณงานของเทศบาล การคงตำแหน่งว่างเดิมไว้เป็นการเตรียมความพร้อมให้สามารถดำเนินการสรรหาได้เมื่อมีความจำเป็นและมีงบประมาณเพียงพอ อีกทั้งไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จึงไม่ก่อให้เกิดภาระผูกพันเพิ่มเติมจากกรอบอัตรากำลังเดิม เห็นชอบตามที่เสนอค่ะ
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือขอแก้ไขจำนวนกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างในส่วนราชการใดเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ	-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดคนลงสู่ตำแหน่งครับ
มติที่ประชุม	ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๑ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๕๑ อัตรา และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๕๑ อัตรา ให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมทุกส่วนราชการ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่มีการยุบตำแหน่ง และไม่มีการปรับลดตำแหน่ง รวมทั้งเห็นชอบการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และให้คงตำแหน่งว่างเดิมไว้เพื่อดำเนินการสรรหาตามความจำเป็น ภารกิจ ฐานะการคลัง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดต่อไป
ประธานกรรมการ	- เรื่องพิจารณาเรื่องต่อไป ๖. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ประธานกรรมการ	-ต่อไปเป็นการพิจารณาการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขอเชิญ

ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอหลักเกณฑ์ ฐานงบประมาณ และผลการคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน การวิเคราะห์ภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้
ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และ
ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้เทศ
บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่
ประกาศใช้แล้วเป็นฐาน โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ส่วน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณก่อนหน้าอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อใช้เป็นฐานคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

นายคมกริช สุรชน

-เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน
๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท จึงประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นจำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท โดยคำนวณจากงบประมาณ
เดิมจำนวน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท บวกเพิ่มร้อยละ ๕ จำนวน ๒,๖๒๕,๐๐๐ บาท

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากฐาน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท คิดเป็น
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท

นายคมกริช สุรชน

-ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากฐาน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท คิดเป็น
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๖๐,๗๗๕,๓๑๓ บาท

นายคมกริช สุรชน

-ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้รวบรวมเงินเดือน
เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง โดยจัดเรียงข้อมูลตามรหัสส่วนราชการ และตรวจสอบจำนวนเงินให้ตรงกับ
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของแต่ละส่วน
ราชการ

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการครู พนักงานครู
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจาก
รัฐเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แสดงกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรง
ตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่นำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมารวมเป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	กำหนดเพิ่มและใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเอง ซึ่งต้องนำมาคำนวณรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
นายคมกริช สุรชน	-ผลการคำนวณตามกรอบอัตรากำลังที่เสนอให้คงไว้จำนวน ๕๑ อัตรา พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๑,๑๘๑,๘๙๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีจำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท
นายคมกริช สุรชน	-ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๒,๓๘๑,๒๓๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีจำนวน ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท
นายคมกริช สุรชน	-และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลรวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๓,๖๕๐,๕๖๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีจำนวน ๖๐,๗๗๕,๓๑๓ บาท
นายคมกริช สุรชน	-จำนวนค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้รวมประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตรา ร้อยละ ๑๕ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ประมาณการไว้จำนวน ๒,๗๖๒,๘๕๖ บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๒,๙๑๙,๒๙๑ บาท และ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๓,๐๘๔,๘๕๗ บาท
นายคมกริช สุรชน	-เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ พบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในทั้ง ๓ ปี ยังไม่เกิน เกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ อยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๔๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ อยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ อยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๙๑
นายคมกริช สุรชน	-อย่างไรก็ตาม แม้ภาระค่าใช้จ่ายยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และมีส่วนต่างจากเพดานตามกฎหมายค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง การกำหนดตำแหน่งใหม่ การปรับปรุงตำแหน่ง หรือการเพิ่มจำนวนพนักงานจ้างในอนาคต จะต้องพิจารณาฐานะการคลัง รายได้จริง ภาระผูกพัน และผลกระทบต่อสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างรอบคอบ
	-การเสนอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๕๑ อัตรา โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จึงสอดคล้องกับความสามารถในการรองรับภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และเป็นการควบคุมมิให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกิน ร้อยละ ๔๐ ตลอดช่วงระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
นายคมกริช สุรชน	-จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ
ประธานกรรมการ	-ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลทั้ง ๓ ปี ซึ่งยังอยู่ภายในเกณฑ์ร้อยละ ๔๐ ขอเชิญผู้อำนวยการ

	กองคลังตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับฐานงบประมาณและความสามารถทางการคลังของเทศบาลครับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	-กองคลังได้ตรวจสอบฐานงบประมาณที่ใช้ในการคำนวณแล้ว โดยใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท และประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละปีตามหลักเกณฑ์ ตัวเลขฐานงบประมาณและผลการคำนวณสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรถูกต้องตามที่เสนอค่ะ -อย่างไรก็ตาม สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๓๘.๔๓ เป็นร้อยละ ๓๘.๙๑ ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์ร้อยละ ๔๐ จึงเห็นควรให้ควบคุมการสรรหาตำแหน่งว่างและการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายใหม่ โดยพิจารณาความจำเป็นของภารกิจ รายได้จริง และฐานะการคลังเป็นรายกรณีค่ะ
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่าการวิเคราะห์ได้คำนึงถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นครบถ้วนแล้ว แม้ค่าใช้จ่ายในแต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๔๐ แต่เหลือส่วนต่างจากเพดานไม่มาก จึงควรบริหารอัตรากำลังด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะการสรรหาตำแหน่งว่างหลายตำแหน่งพร้อมกัน ต้องตรวจสอบผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายและฐานะการคลังก่อนดำเนินการทุกครั้งค่ะ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการจัดลำดับความจำเป็นของตำแหน่งว่าง โดยพิจารณาภารกิจที่กระทบต่อการให้บริการประชาชนเป็นลำดับแรก และให้งานการเจ้าหน้าที่ร่วมกับกองคลังตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายก่อนดำเนินการสรรหาเพื่อควบคุมสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดครับ
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานงบประมาณจำนวนค่าใช้จ่าย หรือร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่ครับ -เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลครับ
มติที่ประชุม	ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีภาระค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๑,๑๘๑,๘๙๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ มีภาระค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๒,๓๘๑,๒๓๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ มีภาระค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๓,๖๕๐,๕๖๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๑ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเห็นชอบให้ควบคุมการสรรหาตำแหน่งว่างหรือการก่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มเติม โดยให้พิจารณาความจำเป็นของภารกิจ ฐานะการคลัง และผลกระทบต่อสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายเป็นรายกรณี

ประธานกรรมการ

- เรื่องพิจารณาเรื่องต่อไป ๗. การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน การสืบทอดตำแหน่ง และข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลัง

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน การสืบทอดตำแหน่ง และข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลัง ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ รายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รวมทั้งแนวทางเตรียมบุคลากรทดแทนและการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อไปประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารตำแหน่งว่าง การสรรหาบุคลากรทดแทน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการรักษาความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ

นายคมกริช สุรชน

- ผลการวิเคราะห์พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะมีบุคลากรเกษียณอายุราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จะมีผู้เกษียณอายุราชการจำนวน ๓ ราย ได้แก่ ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง หรือผู้อำนวยการกองคลัง สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ ราย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งพนักงานขับรถดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ ราย

นายคมกริช สุรชน

- สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ไม่มีผู้เกษียณอายุราชการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จะมีผู้เกษียณอายุราชการจำนวน ๑ ราย ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง

นายคมกริช สุรชน

- เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าการเกษียณอายุราชการมีลักษณะกระจุกตัวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓ ราย จากจำนวนผู้เกษียณทั้งหมด ๔ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้เกษียณในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการบริหารงานการคลัง งานธุรการของกองการศึกษา และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสำนักปลัดเทศบาล หากไม่มีการเตรียมความพร้อมและถ่ายทอดงานไว้ล่วงหน้า

นายคมกริช สุรชน

- ในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นที่มีหน้าที่บริหาร กำกับ ดูแล และควบคุมงานด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการเบิกจ่ายเงินของเทศบาล จึงควรเตรียมความพร้อมด้านการส่งมอบงาน การจัดทำระบบข้อมูล เอกสารสำคัญ คู่มือปฏิบัติงาน และการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งทดแทน เพื่อมิให้เกิดช่องว่างในการบริหารงานของกองคลัง

-สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับงาน สารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือราชการ การจัดเก็บและควบคุมเอกสาร การ

จัดเตรียมการประชุม การประสานงาน และงานสนับสนุนภายในกองการศึกษา
จึงควรจัดทำแผนส่งมอบงาน คู่มือปฏิบัติงาน และถ่ายทอดวิธีการดำเนินงาน
ให้แก่ผู้ที่จะรับผิดชอบงานต่อไป เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานและ
ภารกิจของกองการศึกษา

นายคมกริช สุรชน

- ส่วนตำแหน่งพนักงานขับรถดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งที่
สนับสนุนภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับเหตุอัคคีภัย
และการช่วยเหลือประชาชนในกรณีฉุกเฉิน จึงควรเตรียมบุคลากรที่มีทักษะใน
การขับรถดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ดับเพลิง การบำรุงรักษายานพาหนะ และการ
ปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนได้อย่าง
ต่อเนื่อง

นายคมกริช สุรชน

- สำหรับตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง ซึ่งจะเกี่ยวยานพาหนะ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แม้ยังมีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อม แต่
ควรวางแผนล่วงหน้า เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่สนับสนุนการ
ปฏิบัติงานของกองช่าง ทั้งการขับรถยนต์ การขนส่งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ
และการสนับสนุนงานก่อสร้าง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาสาธารณูปโภค หากไม่
มีผู้ปฏิบัติงานทดแทน อาจส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของกองช่าง

นายคมกริช สุรชน

- แนวทางรองรับการสูญเสียกำลังคน เสนอให้ส่วนราชการต้นสังกัดของแต่ละ
ตำแหน่งจัดทำแผนส่งมอบงานเป็นรายตำแหน่ง โดยรวบรวมขั้นตอนการ
ปฏิบัติงาน เอกสารสำคัญ กฎหมาย ระเบียบ แบบฟอร์ม ข้อมูลประจำตำแหน่ง
และภารกิจที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อถ่ายทอดให้แก่บุคลากรที่จะรับผิดชอบ
งานแทน

นายคมกริช สุรชน

- สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เห็นควรให้มีการเตรียมความพร้อมด้าน
การสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และติดตาม
หลักเกณฑ์การสรรหา การรับโอน และการแต่งตั้ง ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงาน
ธุรการ พนักงานขับรถดับเพลิง และพนักงานขับรถยนต์ ให้เน้นการถ่ายทอด
งาน การฝึกทักษะเฉพาะตำแหน่ง และการเตรียมบุคลากรทดแทนตามความ
จำเป็นของภารกิจ

นายคมกริช สุรชน

- ทั้งนี้ การเกี่ยวยานพาหนะของบุคลากรทั้ง ๔ ราย มิได้ทำให้ภารกิจของ
ตำแหน่งดังกล่าวหมดความจำเป็น เนื่องจากแต่ละตำแหน่งยังมีบทบาทต่อการ
บริหารราชการและการให้บริการประชาชน จึงเสนอให้คงกรอบตำแหน่งเดิมไว้
และดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างหรือสรรหาบุคลากรทดแทนตามความจำเป็น
ของภารกิจ ฐานการคลัง และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครราชสีมา

นายคมกริช สุรชน

- จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน การสืบทอดตำแหน่ง และ
ข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลัง ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ

ประธานกรรมการ

-ตามที่ผู้ช่วยเหลือเลขานุการได้นำเสนอ ในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีบุคลากร เกษียณอายุราชการรวมจำนวน ๔ ราย โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มี จำนวนถึง ๓ ราย ขอเชิญผู้อำนวยการกองคลังชี้แจงแนวทางเตรียมความพร้อม ในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังครับ

ผู้อำนวยการกองคลัง

-ในส่วนของกองคลัง เห็นว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังเป็นตำแหน่งสำคัญต่อ การควบคุมและบริหารงานด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการเบิกจ่ายงบประมาณ จึงควรเร่งจัดทำการส่งมอบงานและถ่ายทอดองค์ ความรู้ด้านการบริหารงานคลังให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดระบบ เอกสาร คู่มือ และฐานข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนิน ต่อเนื่องได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการค่ะ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

-ในส่วนของกองการศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเป็นตำแหน่งที่สนับสนุน งานสารบรรณ งานเอกสาร งานประชุม และการประสานงานของกอง จึงเห็น ควรให้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและส่งมอบข้อมูลเอกสารสำคัญให้ครบถ้วน รวมทั้ง เตรียมบุคลากรรับผิดชอบงานแทน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการกิจของกอง การศึกษาค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-ในส่วนของพนักงานขับรถดับเพลิง เห็นควรเตรียมผู้ปฏิบัติงานทดแทนล่วงหน้า โดยให้มีการฝึกทักษะการขับรถดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ การตรวจสอบและ บำรุงรักษา รวมถึงการปฏิบัติงานในเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้ภารกิจ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องครับ

ผู้อำนวยการกองช่าง

-ในส่วนของพนักงานขับรถยนต์ของกองช่าง ซึ่งจะเกษียณอายุราชการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ เห็นควรเตรียมผู้ปฏิบัติงานทดแทนและถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับการใช้และดูแลรักษารถยนต์ราชการ การขนส่งวัสดุอุปกรณ์ และ การสนับสนุนงานภาคสนามของกองช่าง เพื่อไม่ให้กระทบต่อการดำเนินงาน ของกองครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนรองรับการ เกษียณอายุราชการเป็นรายตำแหน่ง โดยกำหนดช่วงเวลาในการส่งมอบงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวทางการสรรหาทดแทน และผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน รวมทั้งให้แต่ละส่วนราชการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและฐานข้อมูลองค์ความรู้ เพื่อ รักษาความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการค่ะ

ประธานกรรมการ

-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือขอแก้ไขข้อมูลตำแหน่ง สังกัด หรือจำนวน ผู้เกษียณอายุราชการเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับการ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน การสืบทอดตำแหน่ง และแนวทางเตรียมบุคลากร ทดแทนครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบผลการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวนทั้งสิ้น ๔ ราย โดย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง สังกัดกองคลัง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา และพนักงานขับรถดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ไม่มีผู้เกษียณอายุราชการ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๑ ราย ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง เห็นชอบให้คงกรอบตำแหน่งดังกล่าวไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมอบหมายให้ส่วนราชการต้นสังกัดจัดทำแผนส่งมอบงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ การเตรียมบุคลากรทดแทน และการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามความจำเป็นของภารกิจ ฐานะการคลัง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ประธานกรรมการ

- เรื่องพิจารณาเรื่องต่อไป ๘. รายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณารายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ภายหลังจากที่คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาหลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ การวิเคราะห์ภารกิจ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน และข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลังแล้ว ยังมีรายละเอียดประกอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ได้แก่ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง แนวทางการพัฒนาบุคลากร และประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ซึ่งได้จัดทำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและระเบียบที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว”

นายคมกริช สุรชน

-จากการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยยึดหลักความจำเป็นของภารกิจ ความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคน ความเหมาะสมของโครงสร้างส่วนราชการ ความสามารถด้านฐานะการคลัง และการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถบริหาร

นายกมลกริช สุรชน

ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

-จึงขอเสนอรายละเอียดทั้งหมดตาม (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบครับ

ประธานกรรมการ

-ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอรายละเอียดทั้งหมดของ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญกรรมการทุกท่านเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมครับ

ปลัดเทศบาล

-ได้ตรวจสอบรายละเอียดทั้งหมดแล้ว เห็นว่าการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ และฐานะการคลังของเทศบาล จึงเห็นควรเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบค่ะ

หัวหน้าส่วนราชการ

-ได้ตรวจสอบรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแต่ละส่วนราชการแล้ว ไม่มีข้อแก้ไขเพิ่มเติม และเห็นชอบตามรายละเอียดที่เสนอครับ

ประธานกรรมการ

-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

-เมื่อไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบรายละเอียดทั้งหมดตาม (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ และมอบหมายให้งานเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงรายละเอียดให้เป็นไปตามมติที่ประชุม จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ และเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาตามขั้นตอน พร้อมนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นครราชสีมา) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติมต่อที่ประชุมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมกันพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และขอปิดการประชุมครับ

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายคมกริช สุรชน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจษฎา บุตรเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ

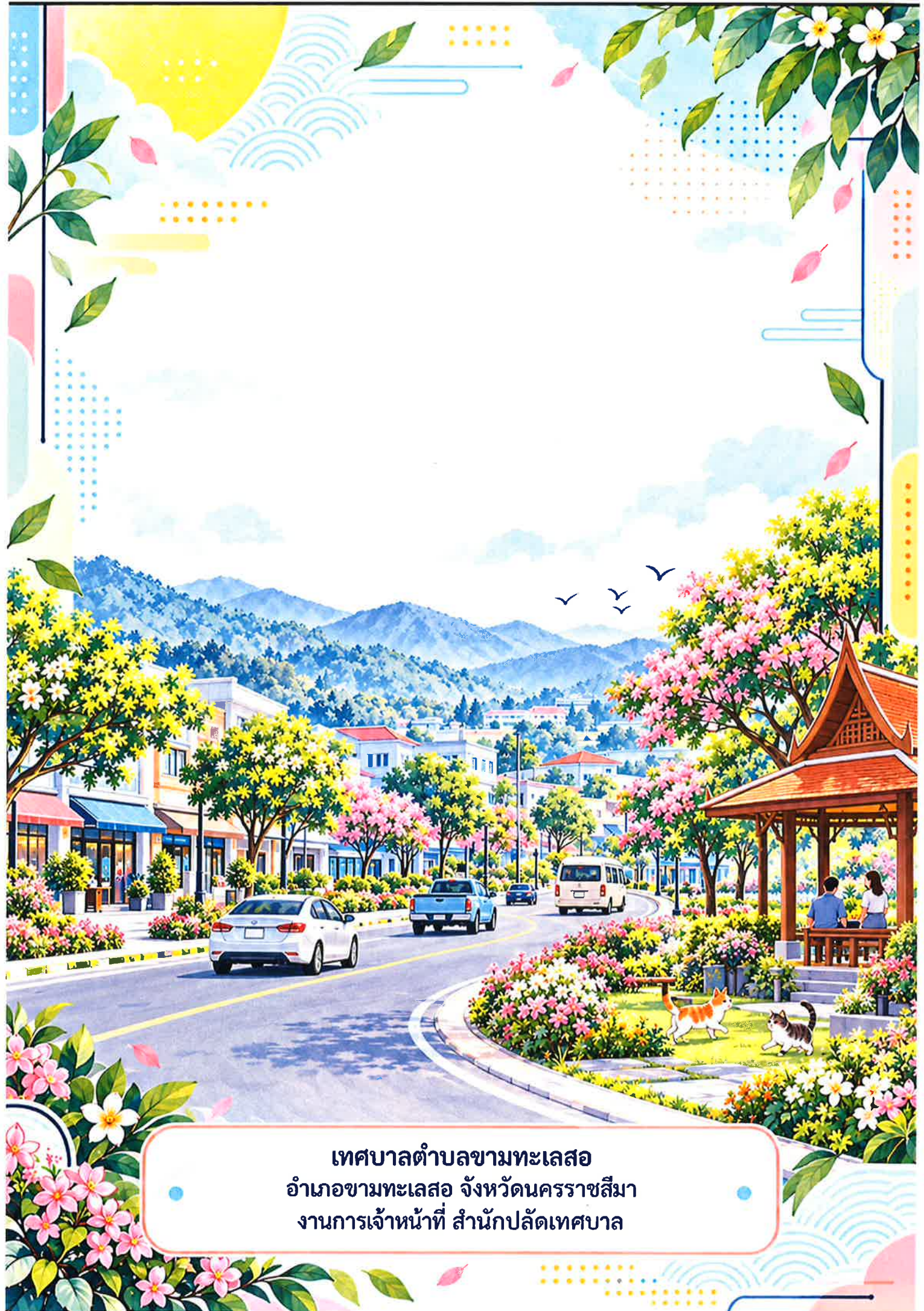


ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายมานอน มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

ประธานกรรมการ



เทศบาลตำบลขามทะเลสอ
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
งานกาชาดประจำปี สำนักปลัดเทศบาล