



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



เทศบาลตำบลคลองหาด  
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

## คำนำ

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ ๔๓๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.พ.จ.สระแก้ว) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ สร้างความพึงพอใจกับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลคลองหาด

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
- สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๑๐
- สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๒
- ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
- นโยบายผู้บริหาร	๒๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๘
- การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๓๑
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	๔๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล	๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๘๑
<b>ภาคผนวก</b>	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด	
- ประกาศการจัดคนสู่ตำแหน่ง	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**เทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลคลองหาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องให้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๒ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.พ.ท.ย.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

### วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม  
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลคลองหาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองหาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่อะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงาน

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

### ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลคลองหาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลคลองหาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด เป็นประธาน, ปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งรับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองหาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองหาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

เพื่อให้การกำหนดประเภทตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและการกำหนดตำแหน่ง มีความสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งและกรอบ อัตรากำลัง ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานด้านวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานประเภทวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานประเภททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

(๒) ลูกจ้างประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิก หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

- กลุ่มบริการพื้นฐาน
- กลุ่มสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

(๓) พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยปกติแล้ว หลักเกณฑ์กำหนดให้พนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่เพื่อให้การกำหนดประเภทพนักงานจ้างมีความสอดคล้อง กับภารกิจและประเภทของเทศบาล จึงได้กำหนดประเภทพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(๑) วิเคราะห์งานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละสายงานว่า มีความสอดคล้องตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือส่วนงานนั้นหรือไม่ หรือภาระงานนั้นต้องอาศัยสายงานนี้หรือไม่ หรือกรณีถ้ามีสายงานนี้ในส่วนราชการนี้แล้วสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ หรือเมื่อกำหนดสายงานนี้แล้วเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณหรือไม่

(๒) ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด มาเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ (กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนตำแหน่งแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

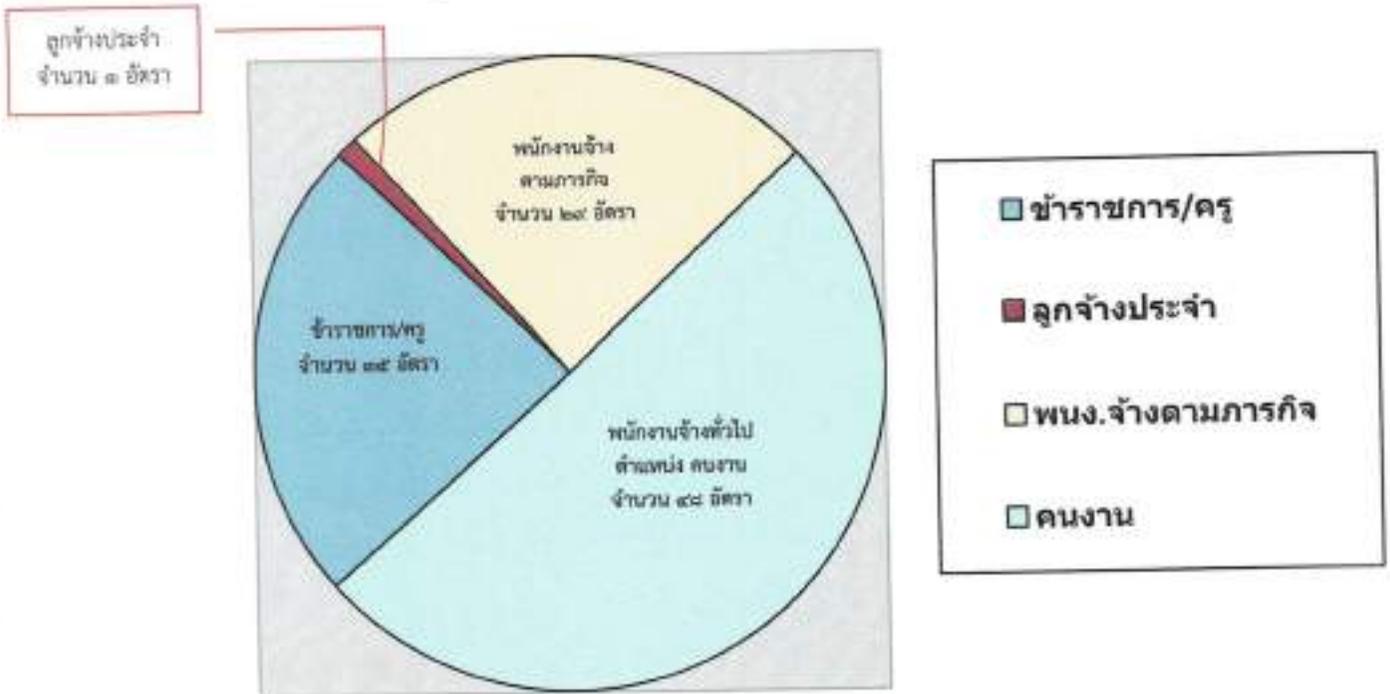
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

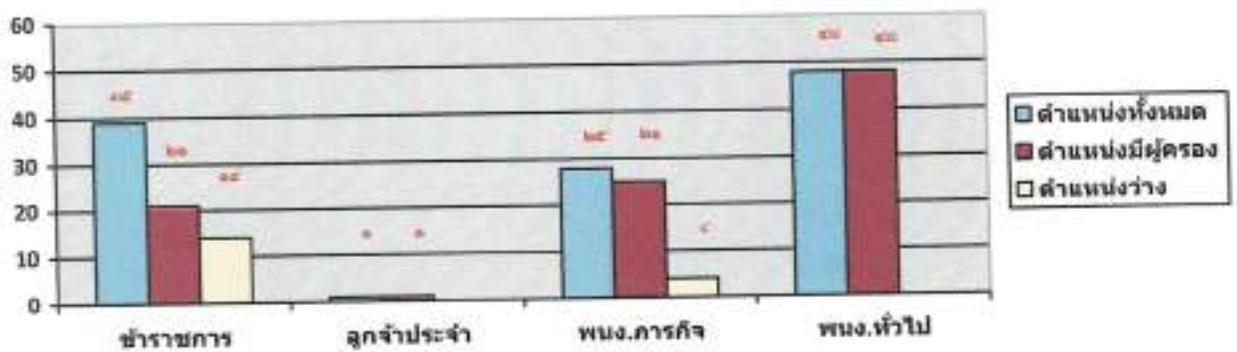
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของเทศบาลอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในเทศบาลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน ขนาดเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน ว่ามีการกำหนดจำนวนกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันประการใด ซึ่ง เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองหาด



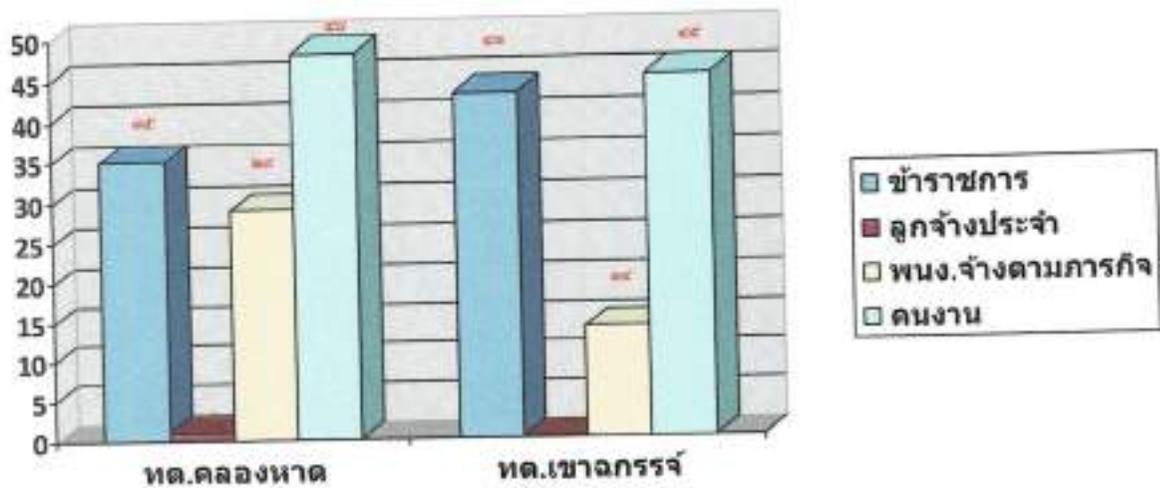
ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่มีผู้ครอง กับตำแหน่งว่าง



## (๒) ตารางการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังกับ อปท.อื่นๆ

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๑๐,๑๙๖ คน /๔,๑๖๓ ครัวเรือน	๔,๘๓๐ คน/๒,๔๐๗ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๐ ชุมชน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๘๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองหาดแบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๕ คน</p> <p>๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๘ คน</p> <p>๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน</p> <p>๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๘ คน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรากำลัง</p>	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๔ คน</p> <p>๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน</p> <p>๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๐ คน</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน</p> <p>๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๘ คน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรากำลัง</p>
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำสวน,ทำไร่,ค้าขาย,ทำโรงงานอุตสาหกรรม, รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว

## (๓) แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองหาดกับเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายที่ใกล้เคียงกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน บุคลากรที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลคลองหาดได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้รับการบรรจุจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ซึ่งจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพเป็นระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

- การกำหนดตำแหน่งที่มีความถูกต้อง เหมาะสม ไม่ทับซ้อนสายงานกัน ส่งผลให้ลดปัญหาคนล้นงานได้ในอนาคต ในกรณีที่มีการยกเลิกภารกิจที่ไม่มีความสำคัญ

- การกำหนดตำแหน่งที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ จะทำให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ และการใช้จ่ายงบประมาณมีความคุ้มค่า

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ของเทศบาลตำบลคลองหาด

#### ๔.๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง / อาณาเขตและการปกครอง

เทศบาลตำบลคลองหาด ตั้งอยู่เลขที่ ๕๔๑ หมู่ ๕ ถนนสายวัฒนานคร-ทุ่งขนาน อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอคลองหาด ๒๗๐ เมตร ห่างจากตัวจังหวัดสระแก้ว ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๗๐,๘๑๒ ไร่ หรือ ๑๑๓ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลเบญจขร ติดกับตำบลชัยมะกรูด อำเภอคลองหาด และตำบลทับพริก อำเภอวิบูลย์ประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลไทยอุดม อำเภอคลองหาด และตำบลวังใหม่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคลองไถ่เดือน อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

#### ๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลคลองหาดมีจำนวน ๓๓ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ราบลุ่มตามแนวเชิงเขาคล้ายแอ่งกระทะ มีภูเขาล้อมรอบตามแนวถนนสายคลองหาด - ทุ่งขนาน และแนวชายแดนไทย - กัมพูชา เหมาะแก่การทำพืชไร่ พืชสวน

#### ๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม	ถึงเดือนเมษายน
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม	ถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน	ถึงเดือนกุมภาพันธ์

อุณหภูมิต่ำสุด ๑๘.๐๐ องศาเซลเซียส สูงสุด ๓๗.๐๐ องศาเซลเซียส

#### ๔.๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินร่วนปนเหนียว

#### ๔.๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีอ่างเก็บน้ำที่สำคัญ คือ อ่างเก็บน้ำคลองหาด อ่างเก็บน้ำเขาเลื่อม และอ่างเก็บน้ำเขาดิน มีห้วย ๓ แห่ง คือ ห้วยชัยมะกรูด ห้วยเขาเลื่อม ห้วยคลองหาด

#### ๔.๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าปลูกและป่าเบญจพรรณ

## ๔.๒ ด้านการเมืองการปกครอง

### ๔.๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งการปกครองเป็น ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านคลองหาด	หมู่ที่ ๒ บ้านเขาผาผึ้ง	หมู่ที่ ๓ บ้านป่าช้ากว้าง
หมู่ที่ ๔ บ้านเขาเลื่อม	หมู่ที่ ๕ บ้านคลองหาด	หมู่ที่ ๖ บ้านทับวังมน
หมู่ที่ ๗ บ้านข้ามะกรูด	หมู่ที่ ๘ บ้านเขาดิน	หมู่ที่ ๙ บ้านเขาเลื่อมใต้
หมู่ที่ ๑๐ บ้านไทยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๑ บ้านป่าตะแบก	หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาช่องแคบ
หมู่ที่ ๑๓ บ้านคลองหาดพัฒนา		

### ๔.๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ตามมาตรา ๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลให้แบ่งเขตเทศบาลเป็น ๒ เขตเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขตละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน

๒. **คณะผู้บริหารเทศบาล** ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน โดยได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงและรองนายกเทศมนตรี ๒ คน ที่ปรึกษา ๑ คน และเลขานุการ ๑ คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

#### คณะผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วย

๑. พันตำรวจเอกเกษม วงศ์ทอง	นายกเทศมนตรี
๒. นายธณกฤษ งามมีศรี	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายมณี เพ็งกุน	รองนายกเทศมนตรี
๔. นายวิเชียร บุญมา	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายภาณุวิทย์ หับจันทร์	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

#### สมาชิกสภาเทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วย

๑. นายไพฑูรย์ ชุมพร	ประธานสภาเทศบาล
๒. นายปราณีต ไฉนน้อย	รองประธานสภาเทศบาล
๓. นายสมจิตร ชอบสวย	สมาชิกสภาเทศบาล
๔. นายอุทัย แก้วมณี	สมาชิกสภาเทศบาล
๕. นายบุญจันทร์ มะโนรัตน์	สมาชิกสภาเทศบาล
๖. นายแปลก ศรีสันเทียะ	สมาชิกสภาเทศบาล
๗. นายจตุพล ทวีวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาล
๘. นายประกอบ บัวบาน	สมาชิกสภาเทศบาล
๙. นางไพรัตน์ เทียนแก้ว	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๐. นายณรงค์ สีคุณ	สมาชิกสภาเทศบาล

๑๑. นายชาญชัย พงษ์วิราช  
๑๒. นายสุดแดน ทวีงเฝ้ากลาง

สมาชิกสภาเทศบาล  
สมาชิกสภาเทศบาล

#### ๔.๓ ประชากร

##### ๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๑๐,๑๙๖ คน จำนวน ๔,๑๖๓ ครัวเรือน เป็นชาย ๕,๑๑๘ คน หญิง ๕,๐๗๘ คนสำหรับหมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านเขาดิน จำนวน ๓,๒๙๕ คน รองลงมาได้แก่ หมู่ที่ ๙ บ้านเขาเสื่อมได้ จำนวน ๓,๑๘๙ คน บ้านเขาช่องแคบ หมู่ที่ ๑๒ จำนวน ๓,๑๔๔ คน และหมู่ที่ ๓ บ้านป่าช้ากวาง จำนวน ๙๘๒ คน

- จำนวน ๑๓ ชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านคลองหาด	๔๑๔	๔๑๕	๘๒๙	๕๕๒	
๒	บ้านเขาผาผึ้ง	๓๕๘	๓๕๗	๗๑๕	๒๓๙	
๓	บ้านป่าช้ากวาง	๔๙๘	๔๘๔	๙๘๒	๓๕๖	
๔	บ้านเขาเสื่อม	๓๙๕	๓๕๘	๗๕๒	๒๖๘	
๕	บ้านคลองหาด	๓๑๐	๓๖๙	๖๗๙	๕๘๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๓๗	๒๒๙	๔๖๖	๒๒๔	
๗	บ้านข้ามะกรูด	๒๙๘	๒๘๕	๕๘๓	๒๖๘	
๘	บ้านเขาดิน	๖๔๘	๖๔๗	๑,๒๙๕	๓๓๓	
๙	บ้านเขาเสื่อมได้	๕๗๓	๖๑๘	๑,๑๙๑	๓๘๗	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๔๑	๒๒๘	๔๖๙	๑๖๗	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๓๐	๒๔๗	๔๗๗	๑๗๐	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๓๐	๕๓๔	๑,๑๖๔	๓๐๕	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๐๙	๓๐๗	๖๑๖	๓๐๔	
รวม		๕,๑๑๘	๕,๐๗๘	๑๐,๑๙๖	๔,๑๖๓	

##### ๔.๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร ตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

	ชาย (คน)	หญิง (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๖๔๒	๓๓๙	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๓,๗๙๘	๓,๙๔๕	อายุ ๑๘ - ๕๙ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๖๗๘	๗๙๔	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๕,๑๑๘	๕,๐๗๘	รวมทั้งสิ้น ๑๐,๑๙๖

- ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ - ๕๕ ปี

## ๔.๔ สภาพทางสังคม

## ๔.๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนอนุบาลคลองหาด	จำนวนนักเรียนประมาณ	๓๕๖ คน
๒. โรงเรียนบ้านคลองหาด	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๘๘ คน
๓. โรงเรียนบ้านเขาดิน	จำนวนนักเรียนประมาณ	๒๐๙ คน
๔. โรงเรียนบ้านเขาเลื่อม	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๙๐ คน
๕. โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๙๒ คน
๖. โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ (อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖)	จำนวนนักเรียนประมาณ	๙๒ คน

จำนวนประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด  
จังหวัดสระแก้ว

การศึกษา	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่เคยศึกษา	๑๕๕	๒๙๐	๔๔๕
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	๑๘๔	๑๙๓	๓๗๗
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษา	๒๓๖	๒๒๕	๔๖๑
จบชั้นประถมศึกษา (ป.๔, ป.๗, ป.๖)	๑,๔๒๗	๑,๔๖๙	๒,๘๙๖
มัธยมศึกษาตอนต้น (มศ. ๑-๓ , ม. ๑-๓)	๗๐๒	๖๕๒	๑,๓๕๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย (มศ.๔-๕ , ม. ๔-๖ , ปวช.)	๖๑๕	๖๘๗	๑,๓๐๒
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	๘๕	๗๓	๑๕๖
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๒๗๖	๓๔๔	๖๒๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๑๗๖	๑๙๗
<b>รวม</b>	<b>๓,๗๙๑</b>	<b>๔,๐๙๗</b>	<b>๗,๘๘๘</b>

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๕ ณ พฤษภาคม ๒๕๖๕

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงจากการสำรวจ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่อยู่ในทะเบียนบ้านได้

## สถิติการศึกษา

สถานศึกษา	จำนวนครู (คน)	จำนวนเด็กเล็ก นักเรียน นักศึกษา				
		พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหาด	๒	๒๕	๒๐	๒๓	๒๗	๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลคลองหาด	๒	๔๐	๔๐	๔๐	๓๕	๓๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาเลื่อม	๒	๓๑	๓๒	๔๐	๓๒	๓๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาตืน	๒	๕๐	๔๐	๔๐	๓๐	๓๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ไทยเจริญ	๑	๒๒	๒๖	๒๘	๒๗	๒๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาช่องแคบ	๓	๑๕	๑๘	๑๙	๓๙	๒๔
โรงเรียนบ้านคลองหาด	๙	๒๑๘	๒๐๑	๑๙๕	๑๙๔	๑๘๘
โรงเรียนอนุบาลคลองหาด	๖	๒๔๖	๓๔๖	๓๔๙	๓๔๖	๓๔๖
โรงเรียนบ้านเขาเลื่อม	๑๓	๑๙๕	๑๙๗	๑๘๘	๑๘๔	๑๙๐
โรงเรียนบ้านเขาตืน	๙	๑๙๓	๒๐๐	๑๙๙	๒๓๐	๒๐๙
โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	๖	๑๐๘	๙๑	๑๐๓	๙๕	๙๒
โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ	๕	๘๕	๘๓	๘๘	๘๙	๙๒

## โรงเรียนมัธยมศึกษา๑ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนคลองหาดพิทยาคมจำนวนนักเรียนประมาณ  
(มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖)

๑,๑๔๒ คน

## ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.อำเภอคลองหาด) ๑ แห่ง

## ๔.๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลคลองหาดจำนวน ๓๐ เตียง จำนวน ๑ แห่ง
- คลินิกสถานพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง

## ๔.๔.๓ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดมีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ การมีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน ๒ หมู่บ้าน

- บ้านเขาตืน หมู่ ๘
- บ้านเขาช่องแคบ หมู่ ๑๒ ทำให้ต้องเฝ้าระวังการนำเข้ายาเสพติด

## ๔.๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการเดินทางสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรของประชาชน มีถนนหลักมาตรฐานเชื่อมระหว่างตำบลคลองหาดกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

- ทางหลวงหมายเลข ๓๓๙๕ (ถนนลาดยาง) สายวัฒนานคร - พุ่งชนาน ผ่านตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑ สาย
- ทางหลวงหมายเลข ๒๐๐๔ (ถนนลาดยาง) สายวัฒนานคร - คลองหาด ผ่านตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑ สาย
- ทางหลวงหมายเลข ๓๐๕๙ (ถนนลาดยาง) สายอรัญประเทศ - ผ่านบ้านคลองหว้า - ผ่านวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑ สาย
- ทางหลวงหมายเลข ๓๐๕๙ (ถนนลาดยาง) สายอรัญประเทศ - ผ่านบ้านคลองหว้า - ผ่านวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑ สาย

ลำดับ	รายการ	จำนวนสายทาง	พื้นที่ที่ได้รับประโยชน์
๓	ถนนลาดยางแอสฟัลท์	๓	๒.๒, ๒.๘, ๒.๑๒
๒	ถนนคอนกรีต	๗	๒.๑, ๒.๕, ๒.๖, ๒.๗, ๒.๘, ๒.๙, ๒.๑๓
๓	ถนนลูกรัง	๓๒	๒.๑, ๒.๒, ๒.๓, ๒.๔, ๒.๕, ๒.๖, ๒.๗, ๒.๘, ๒.๙, ๒.๑๐, ๒.๑๑, ๒.๑๒, ๒.๑๓
๔	ถนนดิน	-	-

### ๔.๕.๒ การไฟฟ้า

- ภายในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด ใช้ไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวัฒนานคร นอกจากนี้ตามถนนและซอยต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาล ได้จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อประชาชนที่สัญจรไปมา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ๔.๕.๓ การประปา

หมู่บ้านที่มีประปาใช้ประกอบด้วย

- ประปาจากการประปาส่วนภูมิภาควัฒนานคร ใช้ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๓
- ประปาหมู่บ้านใช้ในพื้นที่ หมู่ ๓, ๔, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒

### ๔.๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

### ๔.๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ไปรษณีย์คลองหาด จำนวน ๑ แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑๐ แห่ง
- ระบบกระจายเสียงแบบไร้สาย จำนวน ๔๐ แห่ง

## ๔.๖ ระบบเศรษฐกิจ

## ๔.๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ปลูก ไร่ อ้อย ไร่ข้าวโพด ไร่มัน และทำสวนผลไม้ เช่น ลำไย ชมพู่

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
เกษตรกรรม-ทำนา	-	๓	๓
เกษตรกรรม-ทำไร่	๑,๑๕๕	๑,๑๒๗	๒,๒๘๒
เกษตรกรรม-ทำสวน	๒๘	๒๓	๕๑
เกษตรกรรม-ประมง	-	-	-
เกษตรกรรม-ปศุสัตว์	๒	๒	๔
รับราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๓๒๓	๔๖	๒๑๙
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๘	๑๐	๑๘
พนักงานบริษัท	๓๕	๔๓	๗๘
รับจ้างทั่วไป	๗๙๕	๗๓๙	๑,๕๓๔
ค้าขาย	๒๗๗	๔๓๑	๗๐๘
ธุรกิจส่วนตัว	๓๗	๓๙	๗๖
อาชีพอื่น (นอกเหนือที่กล่าวแล้ว)	๔๒	๔๖	๘๘
กำลังศึกษา	๘๕๖	๘๙๐	๑,๗๔๖
ไม่มีอาชีพ	๑๕๙	๒๑๘	๓๗๗
รวม	๓,๕๑๗	๓,๖๖๕	๗,๑๘๒

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๕ ณ พฤษภาคม ๒๕๖๕

## ๔.๖.๒ การปศุสัตว์

พื้นที่ดูแลของเทศบาลตำบลคลองหาด มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค การเลี้ยงสุกร และเลี้ยงเป็ด ไก่ ในทุกหมู่บ้าน

## ๔.๖.๓ แหล่งน้ำ

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน (แห่ง)	ประโยชน์ที่ได้รับ	
			พื้นที่ (ไร่)	ครัวเรือน
๑	อ่างเก็บน้ำ	๔	๒,๑๘๐	๓,๑๙๑
๒	ฝายน้ำล้น	๔๔	๖๕๐	๒,๓๐๐
๓	บ่อน้ำตื้น / สระน้ำ	๕๕	๒๓๐	๑,๕๐๐
๔	บ่อน้ำบาดาล	๘๑	๕๕๐	๖๐๐
๕	ประปาหมู่บ้าน	๓๐	๓๖๐	๕,๑๐๐
๖	แหล่งน้ำธรรมชาติ ฝาย ท้อง คลอง บึง	๒๓	๕๒๐	๒,๒๐๐

#### ๔.๖.๔ การบริการ

- บริการนวดพื้นเมือง จำนวน ๒ ที่ คือ ม.๕ บ้านคลองหาด และภายในโรงพยาบาลคลองหาด
- มีร้านบริการทำผม เสริมสวย ครบทุกหมู่บ้านทั้งหมด ๑ - ๑๓ หมู่บ้าน
- มีรีสอร์ท ในพื้นที่จำนวน ๖ แห่ง
- มีโรงสีข้าวขนาดเล็กในพื้นที่ ครบทุกหมู่บ้านทั้งหมด ๑ - ๑๓ หมู่บ้าน

#### ๔.๖.๕ การท่องเที่ยว

มีสถานที่ท่องเที่ยว จำนวน ๓ แห่ง

- ถ้ำเพชรโพธิ์ทอง,ถ้ำหาดทรายแก้ว
- ทะเลคลองหาด
- จุดผ่อนปรนบ้านเขาดิน

#### ๔.๖.๖ อุตสาหกรรม

บริษัทฟอลฟาวเวอร์ ตั้งอยู่บนพื้นที่ ม.๕ บ้านคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

#### ๔.๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- |                                     |    |       |
|-------------------------------------|----|-------|
| - กลุ่มธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ | ๑  | กลุ่ม |
| - กลุ่มสิ่งจระออมทรัพย์             | ๑๓ | กลุ่ม |
| - กลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน         | ๑  | กลุ่ม |
| - กลุ่มเกษตร                        | ๓  | กลุ่ม |
| - กลุ่มแปรรูปกล้วยฉาบ               | ๑  | กลุ่ม |

#### ๔.๖.๘ แรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ปลูกมัน ปลูกข้าวโพด ปลูกอ้อย พืชผักสวนครัว และสวนลำไย

## ๔.๗ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

## ๔.๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน และมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านคลองหาด	๔๑๔	๔๑๕	๘๒๙	๕๕๖	
๒	บ้านเขาผาม้าง	๓๕๘	๓๕๗	๗๑๕	๒๓๙	
๓	บ้านป่าช้ากวาง	๔๙๘	๔๘๔	๙๘๒	๓๕๖	
๔	บ้านเขาเลื่อม	๓๙๔	๓๕๘	๗๕๒	๒๖๘	
๕	บ้านคลองหาด	๓๑๐	๓๖๙	๖๗๙	๕๘๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๓๗	๒๒๙	๔๖๖	๒๒๔	
๗	บ้านข้ามะกรูด	๒๙๘	๒๘๕	๕๘๓	๒๖๘	
๘	บ้านเขาหิน	๖๔๘	๖๔๗	๑,๒๙๕	๓๓๓	
๙	บ้านเขาเลื่อมใต้	๕๗๑	๖๑๘	๑,๑๘๙	๓๘๗	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๔๓	๒๒๘	๔๖๙	๑๖๗	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๓๐	๒๔๗	๔๗๗	๓๗๐	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๑๐	๕๓๗	๑,๑๔๗	๓๐๔	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๐๙	๓๐๗	๖๑๖	๓๐๔	
	รวม	๕,๑๑๘	๕,๐๗๘	๑๐,๑๙๖	๔,๑๖๓	

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอคลองหาด ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

## ๔.๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ปลูกไร่อ้อย ไร่มัน ไร่ข้าวโพดและพืชผักสวนครัว

## ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำนา)

หมู่บ้าน/ชุมชน	ในเขตชลประทาน			นอกเขตชลประทาน		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน เฉลี่ย	ราคาขาย ขายเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาผาม้าง	-	-	-	-	-	-
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	-	-	-	๘	๑,๕๐๐	๓,๗๕๐
บ้านคลองหาด	-	-	-	-	-	-
บ้านทับวังมน	-	-	-	-	-	-
บ้านข้ามะกรูด	๒๐	๓,๒๐๐	๑,๗๐๐	-	-	-
บ้านเขาดิน	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อมใต้	-	-	-	-	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	-	-	-	-	-	-
บ้านคลองหาดพัฒนา	-	-	-	-	-	-

## ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำสวน)

หมู่บ้าน/ชุมชน	ลำไย		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	๒	-	-
บ้านเขาผาม้าง	๑๒	๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	๑๒๐	๕๐,๐๐๐	๕๘,๐๐๐
บ้านคลองหาด	๓๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
บ้านทับวังมน	๒๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
บ้านข้ามะกรูด	๓	๓,๘๐๐	๒,๒๐๐
บ้านเขาดิน	๓๐	๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
บ้านเขาเลื่อมใต้	๔๓	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	๒๐๐	๕,๘๐๐	๑๒,๕๐๐
บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๕	๓,๐๐๐	๗,๕๐๐

## ข้อมูลทางด้านการศึกษา (ทำไร่)

หมู่บ้าน/ชุมชน	ข้าวโพด			มันสำปะหลัง			อ้อย		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	๕	๓,๗๐๐	๕,๔๐๐	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาผามัง	๔๒	๓,๗๐๐	๕,๔๐๐	๖	๓,๐๐๐	๕,๑๐๐	๗	๔,๕๐๐	๑,๓๒๐
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	๕๔	๔,๐๕๕	๔,๘๐๐	๒๗	๓,๘๐๐	๓,๐๖๐	๖	๔,๕๐๐	๑,๓๒๐
บ้านคลองหาด	๓๐	๒,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๓	-	-	๗	๑,๕๐๐	๑๕,๐๐๐
บ้านทับวังมน	๔	๓,๕๐๐	๓,๘๐๐	-	-	-	๓	๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านซิมะกรุด	๓๐	๓,๕๐๐	๑,๘๐๐	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาหิน	๓๐	๒,๐๐๐	๔,๗๒๕	๓๐	๓,๐๐๐	๕,๔๐๐	๗๐	๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐
บ้านเขาเลื่อมใต้	๑๐๐	-	-	๕๐	-	-	๓	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	๑๐	๑,๐๐๐	๓,๕๐๐	๕	๒,๐๐๐	๕,๑๐๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
บ้านคลองหาดพัฒนา	๗	๓,๐๐๐	๔,๐๔๐	๓	๓,๕๐๐	๔,๒๐๐	-	-	-

## ๔.๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการศึกษา

แหล่งน้ำทางการเกษตรส่วนใหญ่ได้มาจาก อ่างกักเก็บน้ำ และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
แม่น้ำ				
ห้วย/ลำธาร	๑๐	๘		
คลอง	๘	๘		
หนองน้ำ/บึง				
น้ำตก				

## แหล่งน้ำทางการเกษตร (ที่มนุษย์สร้าง)

แหล่งน้ำธรรมชาติ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
แก้มลิง	๑	๑		
อ่างเก็บน้ำ	๕			
ฝาย	๓๑			
สระ	๖๔			
คลองชลประทาน	๑			

#### ๔.๓.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

หมู่บ้านที่มีประปาใช้ประกอบด้วย

- ประปาจากการประปาส่วนภูมิภาควัฒนานคร ใช้ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๓
- ประปาหมู่บ้านใช้ในพื้นที่ หมู่ ๓, ๔, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒
- หมู่บ้านมีบาดาลใช้ครบทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน

#### ๔.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

##### ๔.๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชน ในพื้นที่ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๕ วัด ได้แก่

๑. วัดคลองหาด
๒. วัดเขาเลื่อม
๓. วัด อพป.คลองหาด
๔. วัดไทยเจริญธรรม
๕. วัดไทยพัฒนา ( วัดสายัณต์ )

สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักสงฆ์เขาดิน
๒. สำนักสงฆ์เขาช่องแคบ
๓. สำนักสงฆ์วัดนคีรีวรรณ

โบสถ์ ๑ แห่ง หมู่ ๓ บ้านใหม่ไทยเจริญ

คริสตจักร

จำนวน ๑ แห่ง

##### ๔.๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือน กุมภาพันธ์ จัดงานชมพู่หวานประจำปี

ช่วงเดือน เมษายน จัดประเพณีเชื่อมสัมพันธ์ ไทย-กัมพูชา ประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่

ช่วงเดือน ตุลาคม ประเพณีแห่ปราสาทผึ้ง หมู่ ๑๑ และ หมู่ ๑๒

##### ๔.๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาดิน

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น

ภาษาดิน คือ

ภาษากลาง ภาษายีสาน และภาษาอื่นๆ

##### ๔.๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น

## ๔.๙ ทรัพยากรธรรมชาติ

## ๔.๙.๑ น้ำ

## แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย , ลำน้ำ	๒	สาย
บึง , หนองน้ำ	๓	แห่ง
ลำเหมือง	๒	สาย
อ่างเก็บน้ำ	๔	แห่ง

## แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	๔๔	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	๕๕	แห่ง
บ่อโยก	-	แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้าน	๓๐	แห่ง
ระบบประปาภูเขา	-	แห่ง
ถังเก็บน้ำฝน	๒	แห่ง

## ๔.๙.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่เป็นป่าปลูก และป่าเบญจพรรณ

## ๔.๙.๓ ภูเขา

ในพื้นที่เป็นที่ราบระหว่างภูเขา

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาดสมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญและได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

## ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

## ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

## ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดโรคติดต่อ เช่น มาลาเรีย ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

#### ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

#### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ ปัญหาป่าเสื่อมโทรม ป่าไม้ถูกทำลาย
- ๖.๓ ปัญหาหน้าดินถูกทำลาย เนื่องจากเกษตรกรรมจุดไฟเผา
- ๖.๔ คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ สร้างถนน
- ๑.๒ จัดหาโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ธรรมชาติให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ มีกรอบมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการเทศบาลตำบลคลองหาด

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“คลองหาดเมืองแห่งการพัฒนา ประชาชนมีสุข  
ถิ่นฐานการเกษตร เขตการค้าชายแดน ไทย - กัมพูชา”

๒. ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนและสะพานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้านของตำบลคลองหาด
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบระบายน้ำ ระบบรางระบายน้ำ ระบบท่อระบายน้ำ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ตำบลคลองหาด
- ๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั้งไฟฟ้าครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้านของตำบลคลองหาด
- ๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาและพัฒนาาระบบประปา บ่อบาดาลเพื่ออุปโภคและบริโภค บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร และแหล่งกักเก็บน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ของตำบลคลองหาด
- ๑.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาพัฒนาอ่างเก็บน้ำ ฝาย และระบบชลประทานต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้านของตำบลคลองหาด
- ๑.๖ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานที่สาธารณะและงานอาคาร
- ๑.๗ การปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์
- ๑.๘ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตลอดจนการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนให้แก่ประชาชนพื้นที่ตำบลคลองหาด

## ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๒.๑ พัฒนาด้านการส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ให้สามารถเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่ควรจะได้รับ ตลอดจนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ให้เหมาะสมและมีความสุข
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ พัฒนาระดับคุณภาพด้านการศึกษาและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการของประชาชน รวมถึงการส่งเสริมการรักษาและดูแลสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันภัยให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๖ การรักษาความสะอาดของสถานที่ต่าง ๆ และภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้านของตำบลคลองหาด
- ๒.๗ การให้ความช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และด้านสาธารณสุข ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้
- ๒.๘ การส่งเสริมและคุณภาพชีวิตชีวิตของประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข
- ๒.๙ การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตลอดจนการบำรุงรักษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ภายในตำบลคลองหาด
- ๒.๑๐ ส่งเสริมและการแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในตำบลคลองหาด
- ๒.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- ๒.๑๒ การพัฒนาและบำรุงรักษาสวนสาธารณะและการจัดให้มีสวนสาธารณะภายในตำบลคลองหาด เพื่อพัฒนาเป็นสถานที่สำหรับการพักผ่อนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนภายในตำบลคลองหาด
- ๒.๑๓ การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของเด็กและเยาวชน
- ๒.๑๔ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านอื่น ๆ

### ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าการเกษตรการแปรรูป การเกษตรปลอดภัย สารพิษ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์

๓.๓ ส่งเสริมให้มีตลาดกลางให้มีการรับซื้อ/จำหน่ายสินค้าการเกษตร

๓.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า อนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓.๖ การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการจัดหาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๗ การฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลอง ให้สะอาดสามารถใช้ประโยชน์ได้หลากหลายและเหมาะสม

๓.๘ การพัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

### ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการค้าชายแดนไทย - กัมพูชา

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาตลาดจุดผ่านแดนถาวรบ้านเขาดิน

๔.๔ สนับสนุนสินค้าชุมชน และพัฒนาสินค้าให้เป็นที่ยอมรับของตลาด

๔.๕ การพัฒนาตลาดสดของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๔.๖ การพัฒนาระบบการบริการต่าง ๆ ภายในตลาดให้มีความพร้อมและสามารถรองรับการค้าขายของประชาชนได้

๔.๗ การจัดศูนย์รวมในการจัดจำหน่ายสินค้า และจัดหาแหล่งจำหน่ายสินค้า

๔.๘ การพัฒนาเศรษฐกิจด้านอื่น ๆ

#### ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๑ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานและการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของประชาชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด

๕.๒ พัฒนาด้านการให้บริการประชาชน ให้สะดวก รวดเร็ว คอบสนองความต้องการของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และผู้นำชุมชน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนประชาธิปไตยและความเสมอภาคของประชาชน

๕.๕ พัฒนา ปรับปรุง จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์ต่างๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการประชาชน

๕.๖ การพัฒนาการบริหารการจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านอื่น ๆ

#### นโยบายผู้บริหาร

คณะบริหารเทศบาลตำบลคลองหาด โดยมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาเทศบาลตำบลคลองหาด ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเจริญด้านอื่น ๆ ในทุกด้าน เพื่อการจัดบริการ สาธารณะและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด ด้วยความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของประชาชนทุกคน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลคลองหาด ไว้ดังนี้

“คลองหาดเมืองแห่งการพัฒนา ประชามีสุข ถิ่นฐานการเกษตร เขตการค้าชายแดน ไทย - กัมพูชา”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาด เป็นไปเจตนารมณ์และสามารถบรรลุภารกิจตามเป้าหมาย โดยการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล
- (๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่

กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนากับหน่วยงานอื่น
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๕) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- (๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

- (๒) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

- (๓) หน้าที่อื่นด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๖) หน้าที่อื่นด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลลงหาดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ข้างต้น

เทศบาลตำบลลงหาด จึงได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis ในการพิจารณาศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้าน ซึ่งมีปัจจัยที่นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาดทั้ง ๗ ตำบล

## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</li> <li>๔. เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงาน โครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๕. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด</li> <li>๖. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</li> <li>๗. คณะผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</li> <li>๒. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร</li> <li>๓. จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด</li> <li>๔. ขาดการบูรณาการในการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>๕. ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</li> <li>๖. มีการกีดกันเพิ่มขึ้น และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความทับซ้อน</li> <li>๗. การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ฯ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น</li> <li>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง</li> <li>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</li> <li>๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน</li> <li>๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน</li> <li>๓. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น</li> <li>๔. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร ราชการและการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>

## ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ</li> <li>๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน</li> <li>๔. ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ</li> <li>๕. ความตื่นตัวของภาคีมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระบบฐานข้อมูล จปฐ. ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง</li> <li>๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม</li> <li>๕. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>๖. ปัญหายาเสพติด</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</li> <li>๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</li> <li>๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</li> <li>๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</li> <li>๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง</li> <li>๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ</li> <li>๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย</li> <li>๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค นิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน</li> <li>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ</li> <li>๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน</li> <li>๖. การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง</li> </ol>

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังมีไม่มากนัก</li> <li>๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา</li> <li>๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่คอยตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ</li> <li>๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อปพร. และผู้นำหมู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณมีจำกัด</li> <li>๒. อาณาเขตความรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก</li> <li>๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน</li> <li>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน</li> <li>๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๖. ปัญหายาเสพติดที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ</li> </ol>
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาเมืองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน</li> <li>๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย</li> <li>๓. ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</li> <li>๔. มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง ออกมาตรวจพื้นที่ตลอดเวลา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อย ๆ</li> <li>๒. การพัฒนาเมืองต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน</li> <li>๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด</li> <li>๔. ภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม</li> </ol>

#### ๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและชักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล</li> <li>๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง</li> <li>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ</li> <li>๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์</li> <li>๕. มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง</li> <li>๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร</li> <li>๔. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว</li> </ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ในด้านการท่องเที่ยว</li> <li>๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win)</li> <li>๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาสภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การท่องเที่ยวของเขา</li> <li>๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</li> <li>๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่</li> <li>๔. ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน</li> </ol>

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ “๔ ดี วิถีพอเพียง”</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการกางป่าเพื่อทำการเกษตร</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฎิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเต็มที่</p> <p>๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</p> <p>๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู</p> <p>๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก</p> <p>๔. ปัญหามลพิษธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น</p>

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์</p> <p>๒. ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้</p> <p>๓. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง</p> <p>๕. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการอนุรักษ์</p> <p>๖. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันดีงาม</p> <p>๒. ค่านิยมทางวัตถุที่มีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรมอันดีงามเริ่มเลือนหาย</p> <p>๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด</p> <p>๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ</p> <p>๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย</p>

๑. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน</p> <p>๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งมีความคล่องตัวในตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจบริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกที่</p> <p>๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ</p> <p>๓. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อน</p> <p>๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p>
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ส่วนราชการเริ่มให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติราชการส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจเริ่มมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๕. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. นโยบายของรัฐจากส่วนกลางที่ยังไม่เข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลา</p> <p>๓. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระจายอำนาจ ที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น</p> <p>๔. การให้ความอิสระในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางที่ยังไม่เต็มที่</p> <p>๕. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ</p> <p>๖. นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีลักษณะเป็นนโยบายประชานิยม</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังต่อไปนี้

### ภารกิจหลัก

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดทำทางระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- (๓) การสาธารณูปการให้ครอบคลุมท้องถิ่น
- (๔) การควบคุมอาคาร

#### ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

#### ด้านการจัดระเบียบชุมชน

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

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

#### ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การดูแลที่สาธารณะ

#### ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

*ภารกิจรอง*

**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- (๑) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจกระทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน**

- (๑) กำรปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและกมลรจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคลองหาด เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับกลาง โดยมีปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว ซึ่งได้ประกาศกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการ ที่การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือโครงการ ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนชนบทและชุมชนแออัด การจัดให้มีและ สนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานนิติการระเบียบกฎหมาย งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานจัดทำงบประมาณ

๑.๒ ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ งาน พัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานธุรการ งานกิจการสภา งานบริการข้อมูลข่าวสาร งาน ประชาสัมพันธ์

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบ ทดรอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง และ งานธุรการ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และ งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบระบบ บำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่นๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม และงานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ และงานธุรการ

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด การให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านสัตวแพทย์ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานธุรการ

**๕. กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการนักเรียน งานโรงเรียน งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานธุรการ และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีแนวทางปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบ ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และระเบียบคณะกรรมการ ตรวจสอบเงินแผ่นดินว่าด้วยการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ.๒๕๔๖ โดยสรุป ดังนี้

๑. ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและประเมินความเพียงพอ ของมาตรการควบคุมภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริต
๒. ตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ
๓. ตรวจสอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
๔. ตรวจสอบการดำเนินงาน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๗๗ อัตรา

#### ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคลองหาด เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๔ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๗ งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๑.๒.๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๔ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒.๕ งานพัฒนาชุมชน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๔ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๗ งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๑.๒.๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๔ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒.๕ งานพัฒนาชุมชน</p>	
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๒.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๒.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๕. กองการศึกษา (๐๘)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๕. กองการศึกษา (๐๘)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

(๑) กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>									
พ.ส.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
พ.ส.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
พ.ส.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>									
ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>									
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	ทั่วไป	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<b>รวม</b>		<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท พ/กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราส่วน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	ทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>			<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	-	-	-
<b>กองช่าง (๑๕)</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>									
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	ทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
<b>รวม</b>			<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	-	-	-

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท พ/กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่ขาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>										
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*	
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสุรการ	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
ผ.เจ้าพนักงานสุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>										
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	ภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	ทั่วไป	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา	
<b>รวม</b>			๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา )	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*	
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	๖	๖	๖	-	-	-	กำหนดเพิ่มรอการจัดสรร	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู		๖	๖	๖	๖	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>										
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	ทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
<b>รวม</b>			๑๘	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>										
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทั่วไป									
	ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*	
<b>รวม</b>			๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวมทั้งหมด</b>			๑๑๙	๑๒๔	๑๒๔	๑๒๔				

หมายเหตุ ว่าง\* หมายถึง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กท.และ กสอ.

## (๒) กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท /กลุ่ม	กรอบ อัตรา จ้าง เดิม	กรอบอัตราจ้างที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น )	กลาง	๓	๓	๓	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธภูมิ รังกลาง	
<b>รวม</b>		<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>									
ท.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกษมพร จ้อยโต
ฝ่ายอำนวยการ									
ท.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
งานการเจ้าหน้าที่									
พนักงานเทศบาล									
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นริศรา โชติประเต็ม
พนักงานจ้าง									
ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทิพวรรณ จันทร์อุดม
งานกิจการสภา									
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรณกมล แสนปาง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
พนักงานเทศบาล									
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุกัญญา เสมอเหมือน
พนักงานจ้าง									
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานรักษาความสงบ									
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	นายเจตนิพัทธ์ พงษ์วิธา นายรัชชัย บุญตา นายบรรพต สุขนอก นายศราวุธ มงกะสิงห์ น.ส.สมรส สอนอินทร์ น.ส.นภาพร มหานิล
งานนิติการ									
พนักงานเทศบาล									
นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เกศินี วงศ์พระจันทร์

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>									
พนักงานเทศบาล									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายวัชรชัยนันท์ เหล่าทัศน์
<b>งานงบประมาณ</b>									
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ชนัญชิตา นิตศาสตร์โยธิน
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>									
<b>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b>									
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.พัลลภนรี แก้วก้อย น.ส.ธิดารัตน์ เฟิงกุน
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
พนักงานเทศบาล									
ท.น.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	จำสิบเอกกษิภัท สินชัย
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.สุมาลัย สินชัย น.ส.วิรัชชานา แก้วเกิด
พนักงานขับรถยนต์ (ทั้ก๖๕)									
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสุกชัย พันโคกกรวด น.ส.อาริญา อ้วนดี นางสมานมิตร พันภูมิ นายไพศาล ชุมพร
<b>งานประชาสัมพันธ์</b>									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชนะภัย ร่องไว
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายประพนธ์ ชุมพร นางจุฑามาศ สันทอง
<b>งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</b>									
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ประภาพร ทุมเข็มทอง

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>									
พนักงานเทศบาล									
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.โพรินทร์ พันทา
<b>รวม</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๒. กองคลัง (๑๔)</b>									
พนักงานเทศบาล									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>									
พนักงานเทศบาล									
พ.น.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>งานบริหารงานคลัง</b>									
ลูกจ้างประจำ									
นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐชนาภรณ์ วงษ์คำนำ
<b>งานการเงินและบัญชี</b>									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ัทพร เทียงตรง
ผ.ช.เจ้าพนักงานการคลัง (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาวิตรี เปียสันเทียะ
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปชุตตา ประยูรพงษ์
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิตราณัฐ ระโนรัตน์
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
พนักงานจ้าง									
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	ปวช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วาสนา ศรีสังข์
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิเชร กันยา
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>									
<b>งานพัฒนารายได้</b>									
พนักงานเทศบาล									
พ.น.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราว่างที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างที่ เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวส.) คนงาน	ภารกิจ ทั่วไป	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- -	- -	- -	น.ส.ศัดดา วัฒนแสง นายไพโรจน์ ศรีหมอก นายธรรมบุญ คงบุญ
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน									
พนักงานเทศบาล นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์									
พนักงานเทศบาล เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประกายรุ่ง ฤทธิ์สันเทียะ
รวม			๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-
๓. กองช่าง (๑๕)									
พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพลภัทร์ บรรจงภูสิทธิ์
พนักงานเทศบาล พ.น.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) งานวิศวกรรมโยธา	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
พนักงานเทศบาล วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ/ป.ตรี) งานสถาปัตยกรรม	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปัทมาภา ฤกษ์เวียง
พนักงานจ้าง ผ.ช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวส.) คนงาน	ภารกิจ ทั่วไป	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่าง นายชุมพล วงศ์จำปา
งานสาธารณูปโภค									
พนักงานจ้าง คนงาน	ทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายวิรพงษ์ คาสี นายวิชัย อุ่นมุกดา นายมานิต แก้วทาวงษ์

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท /กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เต็ม / ๑๐๐ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงานประจำรถขยะ (หัทษะ)	ภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	นายร่วม ศรีรัมย์ นายจำเรียน น้อมมณี นายสมพงษ์ เจนตง นางแว่น ครูทำสวน นายสุนทร สันทอง
คนงาน	ทั่วไป	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	นายทองหล่อ ผิวเนียว นายอิทธิชัย ดุติขจรกุล นายลอง สุชะ นายสมศักดิ์ เทียมมาลา นายวิทยา จันทา นายธีรชัย ฆาลาศรี นายสมชาย แสนศิริ นายภควัฒน์ ยืนยง นายปฐมพร สิงห์เหมิน นายอภิรักษ์ กันพยาธิ ว่าง ๓
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัญจน์นิชา ศรีแสง
พนักงานจ้าง									
ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนัญชิตา ซามาต
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.กวิณิดา เมืองนก นายศิริศักดิ์ สันทอง ว่าง ๑
<b>รวม</b>			๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-
<b>๕. กองการศึกษา (๑๘)</b>									
พนักงานเทศบาล									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>									
พนักงานเทศบาล									
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา )	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เต็ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>						
พนักงานครูเทศบาล									
ครู	คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอรทัย เนื้อจันทา
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุเมธา คันทันยา
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.สร้อยฟ้า มุลศรี น.ส.อุษา ทารี
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ									
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประไพโร โดสารเดช
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	กำหนดเพิ่มรอการจัดสรร
ครู	คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ศิริกัลยาณี ศรีมงคล นางพนารัตน์ นวลกลาง น.ส.ปิยะพร บัวใหญ่
ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางปราณี พันธุพันธ์ นางรัตนา ภู่มาก
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม)	ภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.ส.ปณชล จงแดงกลาง นางรุ่งรารวรรณ หาคำ น.ส.จันทร์ทิพย์ คำนิมมา น.ส.นัยนา พุกการเวก นางสาววราพร จำเริญเนาว์
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานจ้าง									
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>		<b>๑๘</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสองหาด นำมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	รอบปี ส่วนต่อ	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราส่วนต่อประชากรในตำบล อัตราส่วนต่อ ๑,๐๐๐ คน			อัตราส่วนต่อ เงิน / บาท			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ส่วนรวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑	ระดับเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๕๑๘,๕๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๕๕๐	๑๙,๕๕๐	๑๙,๕๕๐	๖๓๕,๕๐๐	๖๓๙,๐๐๐	๖๓๙,๕๐๐		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๒๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๕๖๕,๐๐๐	๕๙๖,๘๐๐	๕๙๖,๓๐๐		
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๖,๒๐๐	๕๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	๖๑๕,๕๐๐	๖๑๖,๘๐๐	๖๑๖,๓๐๐		
<b>ผู้อำนวยการ</b>																				
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๖๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๙๙,๒๐๐	๓๙๘,๘๐๐	๓๙๘,๙๐๐	ว่าง	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>																				
๕	นักบริหารงานบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๘๐,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓๘๕,๘๐๐	๓๘๕,๗๐๐	๓๘๕,๘๐๐		
๖	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล (คุณวุฒิป.สช)	การกิจ	๑	๑	๒๑๔,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๒๑๘,๗๐๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๑๘,๖๐๐		
<b>งานกิจการสภา</b>																				
๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐		
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>																				
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๓๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๒๔๓,๔๘๐	๒๔๓,๒๘๐	๒๔๓,๐๐๐		
๙	พนักงานดับเพลิง (กักข)	การกิจ	๑	-	๓๓๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๓๓๗,๓๐๐	๓๓๗,๓๐๐	๓๓๗,๓๐๐		
๑๐	พนักงานขับรถดับเพลิง (กักข)	การกิจ	๑	-	๓๓๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๓๓๗,๓๐๐	๓๓๗,๓๐๐	๓๓๗,๓๐๐		
<b>งานดับเพลิง</b>																				
๑๑	คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๖๘๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐		
<b>งานกิจการ</b>																				
๑๒	นิสิต	ปก.	๑	๑	๒๙๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๒๙๙,๒๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๕๐๐		
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>																				
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๕๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๒๗๑,๖๐๐	๒๗๑,๖๐๐	๒๗๑,๖๐๐		
<b>งานช่าง</b>																				
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิป.สช)	การกิจ	๑	๑	๒๙๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๐๐๐	๘,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐		
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>																				
<b>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b>																				
๑๕	คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒๓๒,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐		
<b>งานบริหารทั่วไป</b>																				
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๗๐,๒๐๐	๓๗๐,๘๐๐	๓๗๐,๘๐๐	ว่าง	
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๓๒,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๒๓๖,๗๐๐	๒๓๖,๗๐๐	๒๓๖,๗๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ออก	จำนวนที่โอนอยู่ในปัจจุบัน			จำนวนที่โอนรวมในปี 2565-66 จำนวน			โอนเข้า/โอน ออก / ว่าง			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			การค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน โอน	ปีงบการเงิน	ปีงบประมาณ	2565	2566	2567	2565	2566	2567	2565	2566	2567	2565	2566	2567		
๑๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๖/๗๙	๓	-	๒๗๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๓๐๗,๒๕๐	๓๑๓,๗๕๐	๓๑๙,๕๐๐		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.๖)	การกิจ	๓	๓	๑๘๕,๖๗๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๓๑๓,๗๕๐	๓๑๙,๗๕๐	๓๒๕,๐๐๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.๖)	การกิจ	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๓๑๓,๗๕๐	๓๑๙,๗๕๐	๓๒๕,๐๐๐		
๒๑	พนักงานขับรถขนส่ง (พ.๗๘)	การกิจ	๑	๑	๓๖๘,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๓๖๕,๒๙๐	๓๖๘,๒๙๐	๓๗๖,๕๐๐		
๒๒	พนักงาน	ทั่วไป	๓	๓	๑๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๓๑,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๕๐๐		
<b>รวม</b>																๑๒๘,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐		
<b>รวม</b>																	๑๒๘,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐	
๒๓	เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	ป.๖	๑	๑	๑๓๖,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๑๓๖,๕๕๐	๑๓๖,๕๕๐	๑๓๖,๕๕๐		
๒๔	พนักงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒๓๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐		
<b>รวม</b>																	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.๕)	การกิจ	๑	๑	๒๐๐,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๕๐	๘,๐๕๐	๘,๐๕๐	๒๐๘,๖๕๐	๒๑๖,๖๕๐	๒๒๔,๗๐๐		
<b>รวม</b>																	๒๐๘,๖๕๐	๒๑๖,๖๕๐	๒๒๔,๗๐๐	
๒๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.๓	๑	๑	๕๑๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๕๒๙,๖๑๐	๕๔๒,๖๖๐	๕๕๕,๗๐๐		
<b>รวม</b>																	๕๒๙,๖๐๐	๕๔๒,๖๕๐	๕๕๕,๗๐๐	
<b>รวม</b>																	๑๒๖,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐	
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ก.๘	๑	๑	๕๑๓,๖๖๐	๑๓๘,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๗,๕๕๐	๑๗,๕๕๐	๖๕๕,๐๐๐	๖๗๓,๕๐๐	๖๙๑,๖๖๐		
<b>รวม</b>																	๖๕๕,๐๐๐	๖๗๓,๕๐๐	๖๙๑,๖๖๐	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๑	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๖๕,๒๕๐	๑๗๘,๕๐๐	๑๙๒,๖๐๐	ว่าง	
<b>รวม</b>																	๑๖๕,๒๕๐	๑๗๘,๕๐๐	๑๙๒,๖๐๐	ว่าง
๒๙	นักวิชาการการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๑๑๖,๖๕๐	๑๒๖,๖๕๐	๑๓๗,๖๖๐		
<b>รวม</b>																	๑๑๖,๖๕๐	๑๒๖,๖๕๐	๑๓๗,๖๖๐	
๓๐	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.๖/๗๙	๑	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๓๐๗,๒๕๐	๓๑๓,๗๕๐	๓๑๙,๕๐๐	ว่าง	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (ป.๕)	การกิจ	๑	๑	๒๓๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๒๔๘,๘๐๐	๒๕๘,๘๐๐	๒๖๘,๕๐๐		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง (ป.๖)	การกิจ	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๙,๘๕๐	๒๖๖,๒๑๐	๒๖๖,๒๑๐	๒๖๖,๒๑๐		
<b>รวม</b>																	๓๑๖,๓๑๐	๓๑๖,๓๑๐	๓๑๖,๓๑๐	
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.๖/๗๙	๑	-	๑๕๕,๓๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๓๕๐	๑๖๗,๓๕๐	๑๖๗,๓๕๐	ว่าง	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ป.๖)	การกิจ	๑	๑	๑๓๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐		
๓๕	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๓,๕๐๐	๑๑๓,๕๐๐		
<b>รวม</b>																	๑๑๓,๕๐๐	๑๑๓,๕๐๐	๑๑๓,๕๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.๖)	การกิจ	๑	๑	๑๖๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐		
๓๗	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
<b>รวม</b>																	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสถาน	รวม ส่วนต่อ	จำนวน ที่ปลูก	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			มีค่าประเมินราคาประเมิน ในไตรมาส 1 ปี 2564			มีค่าประเมิน ครึ่ง / ปี			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			การค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				การ ปลูก	เงินสิ้น ปี	เงินประจำ สามต่อ	๒56๓	๒56๔	๒56๕	๒56๓	๒56๔	๒56๕	๒56๓	๒56๔	๒56๕	๒56๓	๒56๔	๒56๕	
<b>ฝ่ายพัฒนาทั่วไป</b>																			
<b>ฝ่ายพัฒนาทั่วไป</b>																			
๔๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทั่วไป (นักบริหารกลาง)	ต้น	๑	-	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๖๐๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	การกิจ	๑	๑	๑๑๒,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑๒,๖๕๐	๑๑๒,๖๕๐	๑๑๒,๖๕๐	ว่าง*
๕๐	คนงาน	-	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	
<b>งานนอกที่กำกับและควบคุมเงินงบประมาณ</b>																			
๕๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก	๑	-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	ว่าง*
<b>งานผลประโยชน์ถึงกว่าสามปี</b>																			
๕๒	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก	๑	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๗๕๐	๒๒,๗๕๐	๒๒,๗๕๐	๒๒๗,๕๐๐	๒๒๗,๕๐๐	๒๒๗,๕๐๐	ว่าง*
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	การกิจ	๑	๑	๑๑๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	ว่าง*
<b>รวม</b>																			
<b>กองช่าง</b>																			
๕๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๕๐๐	๕๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕,๖๕๐	๕๕,๖๕๐	๕๕,๖๕๐	๕๕๗,๕๐๐	๕๕๗,๕๐๐	๕๕๗,๕๐๐	
<b>ฝ่ายควบคุมและก่อสร้าง</b>																			
<b>งานต้นมือ</b>																			
๕๕	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่าง*
<b>งานวิศวกรรมโยธา</b>																			
๕๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก	๑	-	๓๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	
๕๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก	๑	-	๒๓๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๕๐	๒๓,๗๕๐	๒๓,๗๕๐	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐	ว่าง*
๕๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ป.ค.)	การกิจ	๑	๑	๑๑๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	ว่าง*
<b>งานส่วนบริการรวม</b>																			
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปวช./ปวส./ปวศ.)	การกิจ	๑	-	๑๐๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๑๕๐	๑๐,๑๕๐	๑๐,๑๕๐	๑๐๑,๕๐๐	๑๐๑,๕๐๐	๑๐๑,๕๐๐	
๕๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๑,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	
<b>งานอาคารอุปโภค</b>																			
๕๑	คนงาน	ทั่วไป	๔	๓	๔๗๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	
<b>งานส่วนการจราจร</b>																			
๕๒	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ป.ก./ช.ก	๑	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๗๕๐	๒๒,๗๕๐	๒๒,๗๕๐	๒๒๗,๕๐๐	๒๒๗,๕๐๐	๒๒๗,๕๐๐	
๕๓	คนงาน	ทั่วไป	๔	๓	๑๑๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๐๐๐	๑๑๒,๐๐๐	๑๑๒,๐๐๐	ว่าง*
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>																			
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๑๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๑๑๑,๕๐๐	๑๑๑,๕๐๐	๑๑๑,๕๐๐	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	การกิจ	๑	๑	๑๑๒,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	
๕๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๑๐๐	๑๐,๑๐๐	๑๐,๑๐๐	๑๐๑,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	
<b>รวม</b>																			



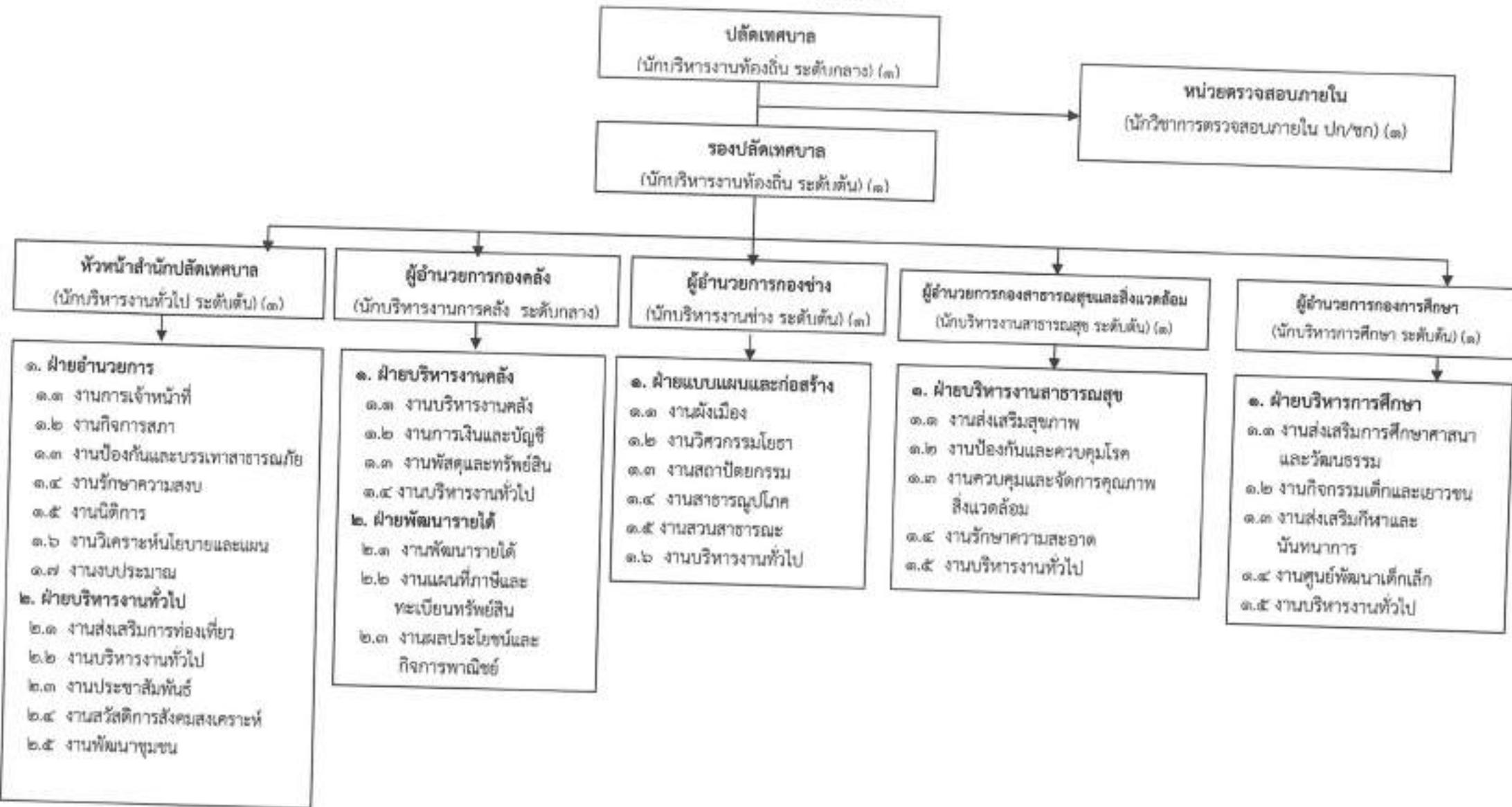
ที่	ชื่อรายงาน	วันที่ คำนวณ	จำนวน ที่พิมพ์	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			การเปลี่ยนแปลงรวมของปี ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖			งบกำไรสุทธิ รวม / ๑๓			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำ สามเดือน	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔		
๓๖	(ดูแผนสี (ปีที่๒๕))	ภาค ๓	๕	๕	๕๖๕,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูหมายเหตุ
<b>รวมไตรมาสทั้งปี</b>					๑๗๕,๕๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓,๖๕๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐		
๓๗	งบกำไร	-	๓	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐		
<b>รวม</b>				-	๒๕	๑๐๖,๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																				
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./๓๓	๓	-	๓๕๕,๓๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐		
<b>รวม</b>				-	๓	๓๕๕,๓๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐		
<b>รวมทั้งหมด</b>				-	๓๒๕	๑๓๖,๑๕๕,๓๖๐	๖๖๕,๕๐๐	๓๒๕	๓๒๕	๓๒๕	-	-	๓๖๕,๓๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๖๖,๕๐๐	๑,๒๖๕,๓๖๐	๑,๒๖๕,๓๖๐	๑,๒๖๖,๕๐๐		
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %</b>																				
<b>รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น</b>																๑,๒๖๕,๓๖๐	๑,๒๖๕,๓๖๐	๑,๒๖๖,๕๐๐		
<b>ประมาณการรายจ่ายประจำปี</b>																๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๖,๐๐๐,๐๐๐		
<b>คิดเป็นร้อยละ ๕๐</b>																๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐		
																๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐		

เทคโนโลยีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ ๖๖ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองหาด

อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว



# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

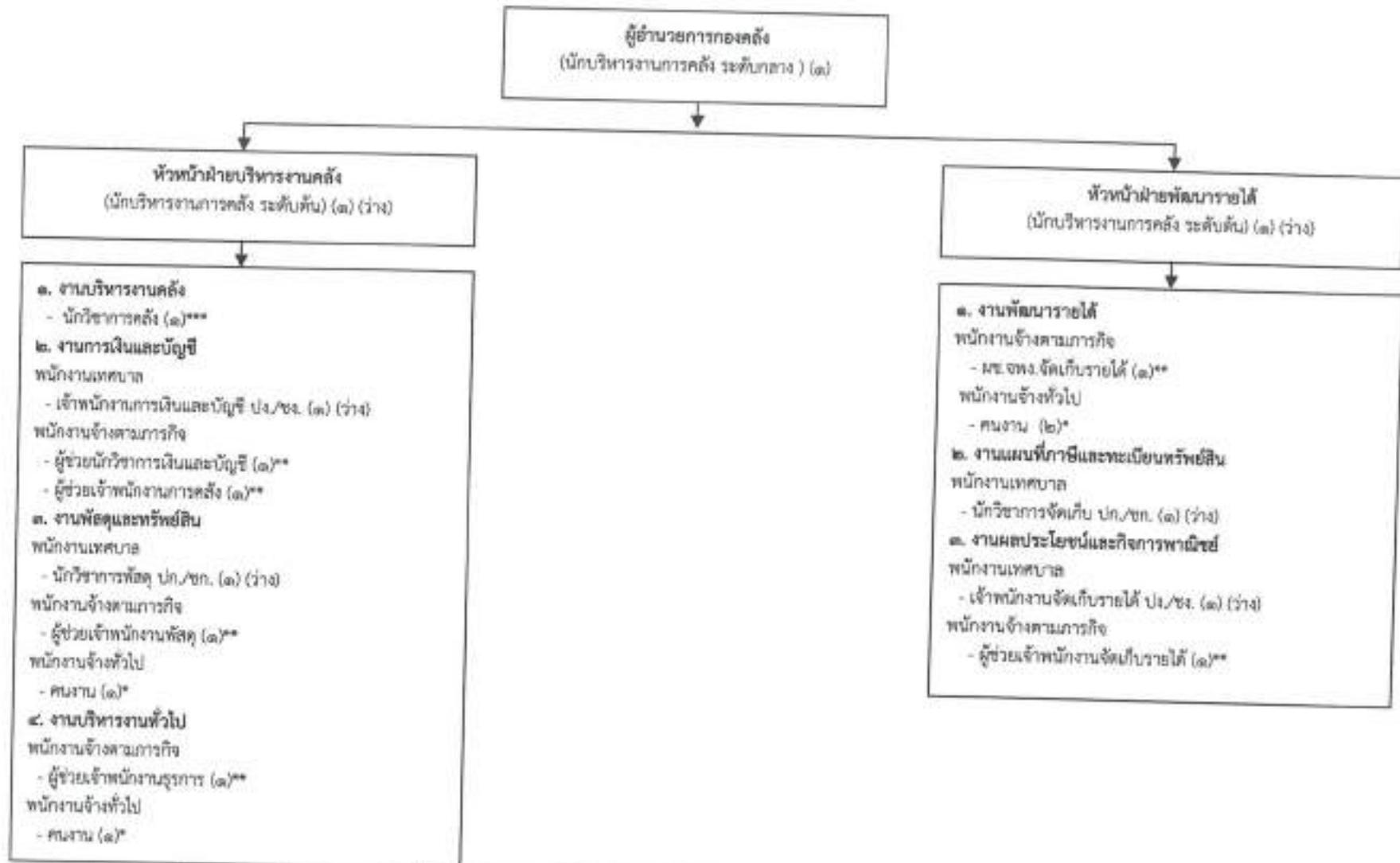
๑. งานการเจ้าหน้าที่  
พนักงานเทศบาล  
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (๑)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)\*\*
๒. งานกิจการสภา  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน (๓)\*
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
พนักงานเทศบาล  
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ (๑)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)\*\* (ว่าง)  
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)\*\* (ว่าง)
๔. งานรักษาความสงบ  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน (๒)\*
๕. งานนิติการ  
พนักงานเทศบาล  
- นิติกร ปฏิบัติการ (๑)
๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  
พนักงานเทศบาล  
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (๑)
๗. งานจัดทำงบประมาณ  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)\*\*

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน (๒)\*
๒. งานบริหารงานทั่วไป  
พนักงานเทศบาล  
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ (๑)  
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (๑)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)\*\*  
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)\*\*  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน (๓)\*
๓. งานประชาสัมพันธ์  
พนักงานเทศบาล  
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน (๑)  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน (๒)\*
๔. งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)\*\*
๕. งานพัฒนาชุมชน  
พนักงานเทศบาล  
- นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ ***	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.		ภารกิจ**	ทั่วไป*	
กรอบอัตรา	๔	๓	-	๕	๓	-	-	๒	-	-	-	๘	๑๙	๓๕
คนครอง	๒	๓	-	๕	๑	-	-	๒	-	-	-	๖	๑๙	๓๑
ว่าง	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔

# โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ ***	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ส.		ภารกิจ**	ทั่วไป*	
กรอบอัตรา	๒	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	๔	๑๘
คนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๑๓
ว่าง	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๖

## โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ) (๑)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ) (๑)

๑. งานผังเมือง
  - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)(ว่าง)
๒. งานวิศวกรรมโยธา
 

พนักงานเทศบาล

  - วิศวกรโยธา (๑) (ว่าง)
  - นายช่างโยธา (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

  - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)\*\*(ว่าง)
๓. งานสถาปัตยกรรม
 

พนักงานจ้างตามภารกิจ

  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)\*\* (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

  - คนงาน (๓)\*
๔. งานสาธารณสุข
 

พนักงานจ้างทั่วไป

  - คนงาน (๔)\*
๕. งานสวนสาธารณะ
 

พนักงานเทศบาล

  - เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ปถ/ขง. (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

  - คนงาน (๔)\*
๖. งานบริหารงานทั่วไป
 

พนักงานเทศบาล

  - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

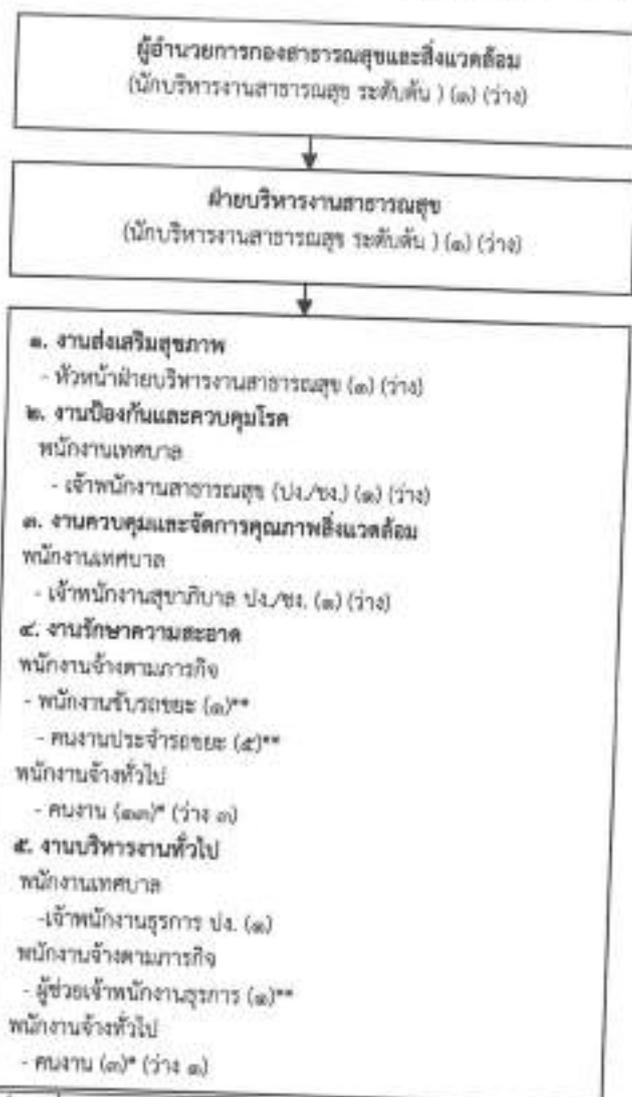
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)\*\*

พนักงานจ้างทั่วไป

  - คนงาน (๓)\*

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ ***	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	รช.	ปจ.	ขง.	อส.		ภารกิจ**	ทั่วไป*	
กรอบอัตรา	๒	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๓๐	๓๕
คนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๘	๑๐
ว่าง	๓	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๔

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ ***	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.		ภารกิจ**	ทั่วไป*	
กรอบอัตรา	๒	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๗	๑๖	๒๔
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๗	๑๒	๒๐
ว่าง	๒	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๔	๘





๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มขั้น/ค่าตอบแทน	
๑	นางรวีรัตน์ พันธุเวช	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กสท	๒๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กสท	๕๓๑,๖๖๐ (๒๒,๒๐๐๕๒)	๔๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐๕๒)	๔๘๕,๖๖๐ (๒๒,๒๐๐๕๒)	
๒	นายยุทธภูมิ ธิงกลาง	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๓,๒๒๐ (๒๐,๒๐๐๕๒)	๔๖,๐๐๐ (๒,๕๐๐๕๒)	-	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>											
๓	นางกษมพร จุ้ยโต	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๖,๒๒๐ (๒๒,๒๐๐๕๒)	๔๖,๐๐๐ (๒,๕๐๐๕๒)	-	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>											
๔	ว่าง	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๗๓,๒๐๐ (ค่าภาคเงินคืน)	๔๔,๐๐๐ (๒,๕๐๐๕๒)	-	ว่าง*
	<b>ส่วนการเจ้าหน้าที่</b>											
๕	นางสาวนริศรา ไชยประเดิม	ร.ป.บ.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๖๐,๖๒๐ (๑๕,๐๐๐๕๒)	-	-	
๖	นางสาวพิทวธม จันทร์สุตม	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล	การกิจ	-	ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล	การกิจ	๒๓๕,๖๒๐ (๑๗,๕๐๐๕๒)	-	-	
	<b>ส่วนกิจการสภา</b>											
๗	นางสาววรรณิต แสนป่า	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>											
๘	น.ส.สุกัญญา เสงี่ยมวณิช	ว.ค.บ.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๒,๖๒๐ (๑๗,๕๐๐๕๒)	-	-	
๙	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	การกิจ	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	การกิจ	๓๑๒,๕๐๐ (๑๗,๕๐๐๕๒)	-	-	
๑๐	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	การกิจ	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	การกิจ	๓๑๒,๕๐๐ (๑๗,๕๐๐๕๒)	-	-	
	<b>งานรักษาความสงบ</b>											
๑๑	นายเจตนิพัทธ์ ชูเชิธา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายธีรชัย บุญตา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวภากร มากนิล	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวอรุณ สอนธิงศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายบรรพต สุขนอก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๕,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๖	นายศราวุธ มงคลสิงห์ งานนิติการ	มีประสบการณ์(บ.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.เกศินี วงศ์กระจันทร์ งานบริหารงานนโยบายและแผน	น.บ.นิติศาสตรบัณฑิต	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๕-๐๐๘	นิติกร	ป.ก.	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๕-๐๐๘	นิติกร	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นายวิวัฒน์ ชื่นนันทน์ งานงบประมาณ	ร.บ.ม.	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕๘,๘๘๐ (๒๓,๕๘๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาวระวีคุณิศา นิธิศาสตร์นิม งานบริหารงานทั่วไป	ศ.ศ.บ.	-	ผู้อำนวยการช่วยงานนโยบายและแผน	การกิจ	-	ผู้อำนวยการช่วยงานนโยบายและแผน	การกิจ	๒๓๕,๐๘๐ (๒๓,๒๕๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวพัชณีย์ นริเวทิต งานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ป.ว.ส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นางสาวธิลาวัลย์ เพ็ญกุล งานบริหารงานทั่วไป	ป.ต.ร.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น.	๒๒-๒-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น.	๓๗๒,๖๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ) (๒๕,๐๐๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	ว่าง*
๓๓	จำปิน เอกภรณ์ทิพย์ งานบริหารงานทั่วไป	ร.บ.บ.	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๘-๐๐๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๒-๒-๐๘-๓๑๐๘-๐๐๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๓๖,๗๖๐ (๒๓,๕๘๐x๑๒)	-	-	
๓๔	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๘-๔๑๐๘-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.	๒๒-๒-๐๘-๔๑๐๘-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๓๕	นางสาววิวิธนา แก้วกิต งานบริหารงานทั่วไป	ป.ว.ส.(บริหารการกิจ)	-	ผู้อำนวยการช่วยงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้อำนวยการช่วยงานธุรการ	การกิจ	๓๘๘,๘๘๐ (๒๕,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวสุนาลัย อินธิ งานบริหารงานทั่วไป	ป.ว.ส.	-	ผู้อำนวยการช่วยงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้อำนวยการช่วยงานธุรการ	การกิจ	๓๕๖,๗๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๓๗	นายสุภชัย จันทร์กาวาส งานบริหารงานทั่วไป	มีประสบการณ์(บ.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๒๖๘,๒๕๐ (๒๓,๑๕๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายไพศาล ชุมพร งานบริหารงานทั่วไป	ประสบการณ์(บ.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นางสาวอาวีญา ถิ่นนที งานบริหารงานทั่วไป	ร.บ.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นางสนามิตร จันทร์ภูมิ งานบริหารงานนโยบายและแผน	มีประสบการณ์(บ.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน	
	<b>งานประชาสัมพันธ์</b>											
๓๑	นางชนนภี วงศ์	ปวศ.	๖๒-๒-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	ปจ.	๖๒-๒-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	ปจ.	๓๓๖,๕๖๐ (๓๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	
๓๒	นางประพจน ชูภร	ร.บ.บ.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นางจุฑามาศ สันทอง	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b>											
๓๔	น.ส.ประภาพร ชุ่มเชื้อทอง	ค.บ.(สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๒๐๐,๖๕๐ (๒๐,๓๑๐x๑๒)	-	-	
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>											
๓๕	นางสาวพรจิราพร พิณฑา	ศ.บ.บ.(รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๒-๒-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๖,๒๖๐ (๓๓,๖๘๐x๑๒)			
	<b>กองคลัง</b>											
๓๖	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	บ.ช.ม.(การบัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐๓,๕๖๐ (๔๑,๙๖๐x๑๒)	๒๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>											
๓๗	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๕,๖๐๐ (๓๑,๓๐๐x๑๒)		-	ว่าง*
	<b>งานบริหารงานคลัง</b>											
๓๘	นางสาวณัฐพรภรณ์ วงศ์คำมา	บ.ช.บ.	-	นักวิชาการคลังผู้ช่วยประจำ	-	-	นักวิชาการคลังผู้ช่วยประจำ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>											
๓๙	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๖๒-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๒๓๗,๕๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง*
๔๐	นางสาวพิศพร เกื้อทอง	บ.ช.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๒๓๘,๕๐๐ (๓๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางสาวภาวดี เบ็ญกันเือง	ปวส./การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง	ภารกิจ	๑๕๖,๘๕๐ (๒๖,๘๑๐x๑๒)	-	-	
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>											
๔๒	-ว่าง-	บ.ช.บ.	๖๒-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๖๒-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๓๕๕,๕๖๐ (๓๑,๒๙๐x๑๒)	๓๕,๐๐๐	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๓	นางสาวปฐมา ประจวบพร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๒๒)	-	-	
๔๔	นางสาวจิตราวดี มะโนรัตน์ งานบริหารงานทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นางสาววาสนา ศรีสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๓๕๖,๘๐๐ (๑๒,๒๐๐*๒๒)	-	-	
๔๖	นายวิฑูร กัญญา ฝ่ายพัฒนารายได้ งานพัฒนารายได้	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานกลาง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานกลาง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๖,๒๐๐*๒๒)	๓๘,๐๐๐	-	ว่าง*
๔๘	นางสาวอิตตา วัฒนสม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	๓๗๓,๘๕๐ (๑๔,๓๐๐*๒๒)	-	-	
๔๙	นายไพโรจน์ ศรีสุเมธา	มัธยมศึกษาตอนต้น(๖๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายธรรมบุญ คงปู่ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ปวส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๖/๓๓	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๖/๓๓	๓๕๕,๓๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
๕๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๕	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ป.๖/๓๒	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๕	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ป.๖/๓๒	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
๕๓	นางสาวประภากร รุ่งศรีกันเิง กองช่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๒๒)	-	-	
๕๔	นายสุทธิ บุรกรสุสิทธิ์ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานผังเมือง	วท.บ.	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๘	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๘	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๕๗,๘๕๐ (๒๖,๘๐๐*๒๒)	๕๒,๐๐๐ (๖,๕๐๐*๒๒)	-	
๕๕	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๖,๕๐๐*๒๒)	๓๘,๐๐๐	-	ว่าง*

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
<b>งานวิศวกรรมโยธา</b>												
๕๖	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๐๐	-	-	ว่าง*
									(ค่าภาคเงินเดือน)			
๕๗	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
									(ค่าภาคเงินเดือน)			
๕๘	น.ส.เป็ญญาภา อุกข์เรือง	ว.ศ.บ.	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	การกิจ	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	การกิจ	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
									(๑๕๕,๐๐๐x๑.๒)			
<b>งานสถาปัตยกรรม</b>												
๕๙	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
									(๑๓๕,๕๐๐x๑.๒)			
๖๐	นายสุนทร วงศ์จำปา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานสาธารณสุขมูลฐาน</b>												
๖๑	นายวิระพงษ์ ศาส์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายวิชัย อุ่นนุกตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายภานิต แก้วทาวงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	นายสุพร การสัด	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานสวนสาธารณะ</b>												
๖๕	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ป.ร./ช.ร.	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ป.ร./ช.ร.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
									(ค่าภาคเงินเดือน)			
๖๖	นายวันใหม่ จินรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๗	นายไวพจน์ ชันนุกตา	ประถมศึกษาปีที่ ๕	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๘	นายโกวิท ศรีกระโท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๙	นายภาสกร คุณเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖.๑)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๗๐	นางสาวสิริภา ศีล	ศ.ศ.บ.	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๖๒-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร./ช.ร.	๑๓๘,๕๐๐	-	-	
									(ค่าภาคเงินเดือน)			
๗๑	นางสาวพัชรา จันทร์เข้ม	ป.ศ.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑๕๖,๒๕๐	-	-	
									(๑๒๖,๒๕๐x๑.๒)			
๗๒	นายจิรพงษ์ ชุมพร	ป.ศ.ี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>กองสาธารณสุข</b>												
๗๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ค.น.	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ค.น.	๓๗๓,๖๐๐	๘๖,๐๐๐	-	ว่าง*
									(ค่าภาคเงินเดือน)	(๓๖,๕๐๐x๑.๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	<b>ฝ่ายบริหารงานสารบรรณสุข</b>											
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>											
๓๔	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารบรรณสุข (นักบริหารงานสารบรรณสุข)	ต้น	๒๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารบรรณสุข (นักบริหารงานสารบรรณสุข)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง*
	<b>งานป้องกันและควบคุมโรค</b>											
๓๕	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/ช.๑	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/ช.๑	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b>											
๓๖	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.๖/ช.๑	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.๖/ช.๑	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานรักษาความสะอาด</b>											
๓๗	นายใหญ่บุญมี บุญสิงห์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานขับรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๒,๘๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายร่วม ศรีรัมย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๒,๘๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายจำเริญ นันทมนตรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๓,๐๕๐ (๑๕,๕๗๕x๑๒)	-	-	
๔๐	นายสมพงษ์ เชนคง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๓,๕๖๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางฉวีพร ศรีจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๓,๕๖๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นายสุนทร สันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจการ	๑๗๕,๘๘๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	
๔๓	นายทองหล่อ ฉิมเนียง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายสมชาย แสนศิริ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายบุญพร สิงห์มั่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายนภควัฒน์ อินอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายสมศักดิ์ เข็มเมฆา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายทอง สุระ	ประถมศึกษาปีที่ ๕	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายวิฑูรย์ จันทา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายอิทธิชัย มุสิกจรกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๗๑	นายอภิรักษ์ กิ่งขำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๒	นายธีรชัย ภาทศวิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๓	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๔	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๕	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๗๖	นางสาวกัญจน์นิศา ศนสน	วท.บ.	๖๒-๒-๐๖-๙๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๒-๒-๐๖-๙๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑๓๘,๒๒๐	-	-	
									(๑๓๘,๕๑๐๙๒)			
๗๗	น.ส.ชัญจิรา ผ่องสูงเนิน	วป.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑๕๖,๘๖๐	-	-	
									(๑๕๖,๒๘๕๖๓)			
๗๘	นางสาววันธิลา เมื่อนง	วส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๙	นายศิริศักดิ์ มีนทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๐๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>												
๘๐๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๑๗๖,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	ว่าง*
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐๙๒)		
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>												
๘๐๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๗๖,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	ว่าง*
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐๙๒)		
<b>งานส่งเสริมการศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>												
๘๐๓	นางอรุณี เนื่องใจ	-	๖๒-๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๑๙	ครู	ค.ค.๑	๖๒-๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๑๙	ครู	ค.ค.๑	๑๓๘,๕๑๐	๒๙,๒๐๐	๒๙,๒๐๐	
									(๑๓๘,๕๑๐๙๒)	(๕,๒๐๐๙๒)	(๕,๒๐๐๙๒)	
<b>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b>												
๘๐๔	นายสุเมธา คันทิษา	ค.ค.๒	๖๒-๒-๐๘-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๖๒-๒-๐๘-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๑๓๕,๐๘๐	-	-	
									(๑๓๕,๕๑๐๙๒)			
๘๐๕	นางสาวอุษา ศาส์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๐๖	นางสาวอรุณีทิศา มุขศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b>												
๘๐๗	นางสาวประไพพร โสภานนท์	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพื่ออื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	<b>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>											
๑๐๘	ภัทมนต์ฉิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ราชการจ้าง
๑๐๙	นางพนารัตน์ นวลกลาง	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	ศ.ศ.๑	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	ศ.ศ.๑	๓๖๕,๕๖๐ (๓๐,๘๐๐๙๒)	๘๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๒)	-	
๑๑๐	นางสาวศิริวิมลรัตน์ ศรีนิลส	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๙	ครู	ศ.ศ.๒	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๙	ครู	ศ.ศ.๒	๓๒๒,๐๘๐ (๓๐,๓๗๐๙๒)	๘๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๒)	-	
๑๑๑	นางสาวปิยะพร บัวใหญ่	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	ศ.ศ.๒	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	ศ.ศ.๒	๓๒๓,๖๖๐ (๓๐,๓๘๐๙๒)	๘๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๒)	-	
๑๑๒	นางปารัตน์ พิณสุชินทร์	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ศ.ศ.๑	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ศ.ศ. ๑	๒๖๓,๖๘๐ (๒๕,๗๖๐๙๒)	-	-	
๑๑๓	นางจิตตา สุมาภ	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๘	ครู	ศ.ศ.๑	๖๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๘	ครู	ศ.ศ. ๑	๒๕๖,๘๕๐ (๒๕,๘๕๐๙๒)	-	-	
๑๑๔	นางสาวปิ่นชุต จงแสงสาร	ร.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๕,๓๖๐	-	-	
๑๑๕	นางสาวนิยา ชูการนวก	นิเทศศึกษาศาสตร์ (๖.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๖,๖๘๐	-	-	
๑๑๖	นางรุ่งรารณ ทาค่า	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๘,๒๐๐	-	-	
๑๑๗	นางสาวจันทร์วิทย์ คำนิมภา	นิเทศศึกษาศาสตร์ (๖.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๖,๘๘๐	-	-	
๑๑๘	นางสาววราพร จำเริญนารี	นิเทศศึกษาศาสตร์ (๖.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๒๕,๗๒๐	-	-	
	<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>											
๑๑๙	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๔,๐๐๐	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
๑๒๐	ว่าง	-	๖๒-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๗๒๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	ว่าง*

หมายเหตุ ว่าง\* หมายถึง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ม.และ ก.ด.

## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองหาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาดตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

### ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนราชการท้องถิ่นด้วยกันเอง

### ๒. เทศบาลตำบลคลองหาดยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลคลองหาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการและเข้าถึง WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานอีกด้วย

### ๓. เป็นเทศบาลตำบลคลองหาดเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสมรรถนะสูงและทันสมัย

การดำเนินงานของเทศบาลตำบลคลองหาดได้มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้ความรู้หลายด้านของบุคลากร และความร่วมกับประชาชนในพื้นที่ ในการกำหนดทิศทางพัฒนาต่างๆ ของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถตอบสนองกับสภาพความเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดหาพัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน รวมทั้งส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรักความสามัคคี และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลคลองหาด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยการตั้งงบประมาณรายจ่ายในส่วนของการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมไว้ในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปี อย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง และมีการสำรวจความต้องการในการอบรม ในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่จากข้าราชการ พนักงาน ในสังกัดอีกด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองหาด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ พนักงานเทศบาล ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ สุจริตโปร่งใส ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักสุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไป
๔. มีพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากรทุกระดับ โดยมีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างทุกคนทั้งยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบกฎหมายอื่นอย่างทั่วถึงโดยมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในการกำหนดบรรทัดฐาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อเป็นการรักษาประโยชน์ส่วนรวม การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นและพึงปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
๔. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองหาด แล้วนั้น

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังรายละเอียดปรากฏแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พันตำรวจเอก

(เกษม วงศ์ทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด



ประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๖๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลคลองหาด จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล

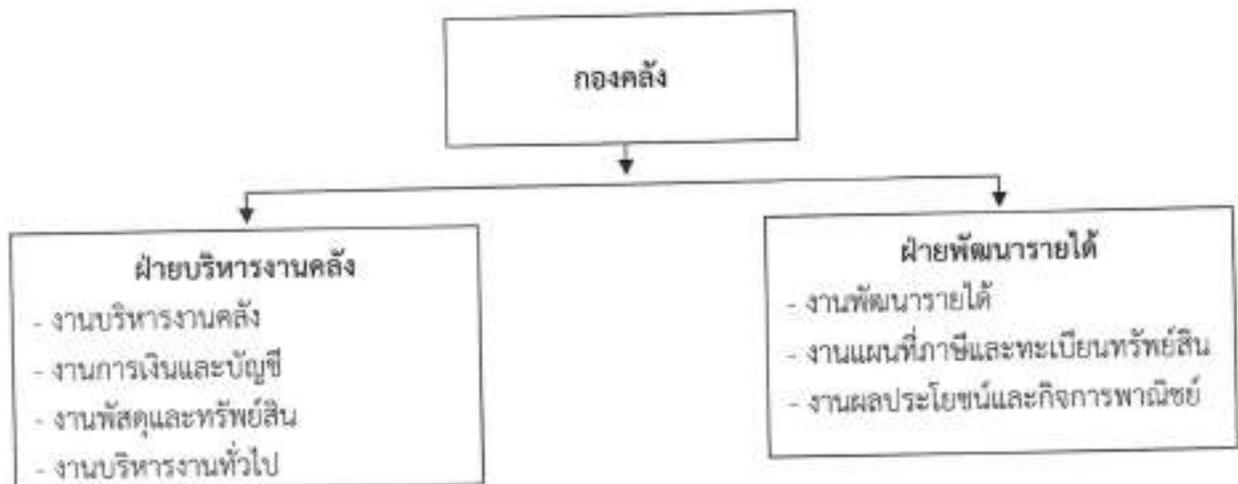
๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างของกองคลัง



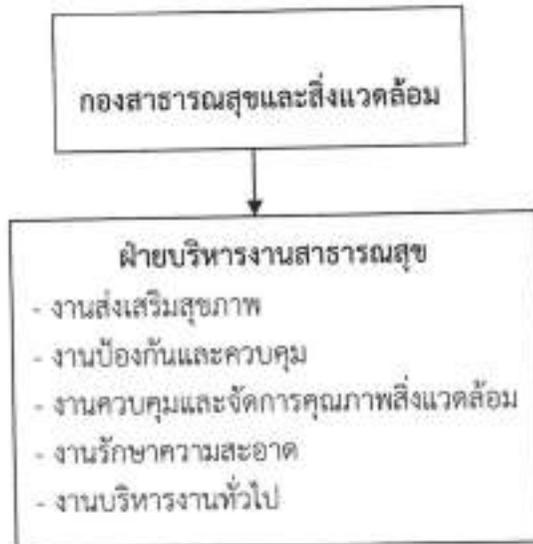
๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างของกองช่าง



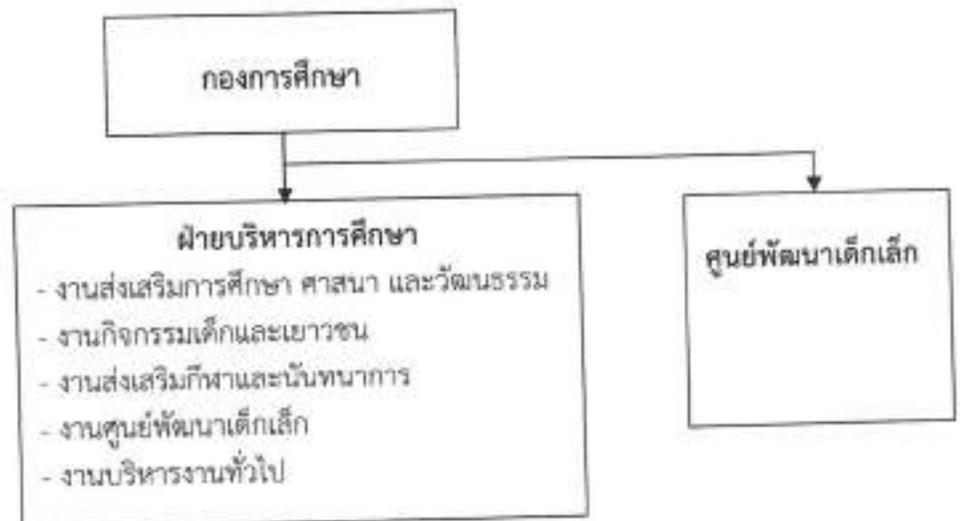
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๕. กองการศึกษา กองการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างของกองการศึกษา





ประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ตามประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้วในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองหาด แล้วนั้น

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการให้บริการประชาชนเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปริมาณ คุณภาพของงานในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้จัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พันตำรวจเอก

(เอกชน วงศ์ทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มขั้น/ค่าตอบแทน	
๑	นางนวลรัตน์ สันสุขเวช	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๓,๘๖๖ (๔๕,๒๒๐๙๕)	๘๔,๐๐๐ (๖,๐๐๐๙๕)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐๙๕)	
๒	นายพุทธภูมิ รุ่งเรือง	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๗,๖๒๐ (๔๐,๒๖๐๙๕)	๕๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๕)	-	
ส่วนนักปลัดเทศบาล												
๓	นางสาวพร รุ่งโรจน์	ร.ป.ม.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๖,๒๒๐ (๓๖,๒๖๐๙๕)	๕๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๕)	-	
ฝ่ายส่วนราชการ												
๔	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่วนราชการ	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่วนราชการ	ต้น	๓๗๖,๖๐๐ (ค่าตอบแทนใหม่)	๓๘,๐๐๐ (๖,๕๐๐๙๕)	-	ว่าง*
ส่วนการจ้างพื้นที่												
๕	นางสาวนริศรา โรจน์วัฒน์	ร.ป.บ.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘๐,๗๖๐ (๑๕,๐๐๐๙๕)	-	-	
๖	นางสาวพิชิตพรพร จันทิวงค์	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	การกิจ	๒๓๕,๕๖๐ (๑๖,๒๖๐๙๕)	-	-	
ส่วนกิจการศึกษา												
๗	นางสาววรรณกมล แสนบัว	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
ส่วนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๘	น.ส.สุกัญญา แสนทอง	ว.ค.บ.	๒๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๗,๗๖๐ (๑๖,๕๐๐๙๕)	-	-	
๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ฝึกหัด)	การกิจ	-	พนักงานดับเพลิง (ฝึกหัด)	การกิจ	๑๒๖,๘๐๐ (๑๖,๐๐๐๙๕)	-	-	
๑๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง(ฝึกหัด)	การกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง(ฝึกหัด)	การกิจ	๑๒๖,๘๐๐ (๑๖,๐๐๐๙๕)	-	-	
ส่วนรักษาความสงบ												
๑๑	นายเจตนิพัทธ์ รุ่งธีรราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายระวีชัย บุญตา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวนภาพร วัฒนาดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวอรุณศรี อ่อนอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายบรรพต สุขนอก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๖	นายศราวุธ มงคลสิงห์	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
	งานนิติการ											
๑๗	น.ส.ภคินี วงศ์พระจันทร์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.๓	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.๓	๒๓๗,๐๐๐ (๒๓,๒๐๐x๑๐)	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๑๘	นายวิฑูรย์จิตรพันธ์ เหล่าพิทักษ์	ร.บ.ม.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.๓	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.๓	๒๕๘,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	
	งานสนับสนุน											
๑๙	นางสาวชัญญิศา นิตินทรวิทย์	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การกิจ	๒๓๕,๐๘๐ (๒๓,๒๕๐x๑๒)	-	-	
	งานสนับสนุน											
๒๐	นางสาวพิชญ์นภี แก้วชัย	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางสาวอริศราพรณ์ เหล่าคุณ	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
	งานบริหารทั่วไป											
๒๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๓๗๒,๖๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๒๓,๒๐๐x๑๖)	-	ว่าง*
๒๓	จำเริญ แลกฉิมพิศ สินชัย	ร.บ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการงานทั่วไป	ป.๓	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการงานทั่วไป	ป.๓	๒๓๗,๖๐๐ (๒๓,๒๐๐x๑๑)	-	-	
๒๔	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๓๗,๕๐๐ (ค่าฐานเงินเดือน)	-	-	
๒๕	นางสาววิไลยุชมา แก้วเกิด	ป.๖(บริหารธุรการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวสุภาวดี สินชัย	ป.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นายศุภชัย พันโศกกรวด	นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๒๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นายไพศาล ชุมพร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นางสาวอาริษา ถิ่นสี	ร.บ.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นางสมานนิตร พันภูมิ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน	
	<b>งานประจำที่เดิม</b>											
๓๓	นายชนวิทย์ วงใจ	ปวศ.	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปจ.	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปจ.	๑๓๖,๙๖๐ (๑๑,๐๔๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นายประพนธ์ ชูพร	ร.น.น.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นางจุฑามาศ สันทอง	ปวศ.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
	<b>งานสวัสดิการและรักษาความปลอดภัย</b>											
๓๘	น.ส.ประภาพร ชุ่มชื่นทอง	ค.บ.(สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๒๐๐,๖๙๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	
	<b>งานพัฒนารัฐบาล</b>											
๓๕	นางสาวไพจิตร ชันทา	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	นักพัฒนาชุมชน	รท.	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	นักพัฒนาชุมชน	รท.	๙๖๖,๙๖๐ (๘๑,๖๘๐x๑๒)			
	<b>กองคลัง</b>											
๓๖	นางจันทร์เต็มใจ เพ็ชรสมบัติ	ว.ม.น.(การบัญชี)	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๖๓,๙๖๐ (๔๖,๓๓๐x๑๒)	๖๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
	<b>ส่วนบริหารงานคลัง</b>											
๓๗	-ว่าง-	-	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕,๕๐๐x๑๒	-	ว่าง*
	<b>ส่วนบริหารงานคลัง</b>											
๓๘	นางสาวณิฏฐาภรณ์ ห่อฟ้า	ว.ธ.น.	-	นักวิชาการคลังผู้ช่วยประจำ	-	-	นักวิชาการคลังผู้ช่วยประจำ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	
	<b>ส่วนการเงินและบัญชี</b>											
๓๙	-ว่าง-	-	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./รท.	๖๖-๖-๐๙-๙๓๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./รท.	๒๓๗,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
๔๐	นางสาวกัญญาพร เมืองพร	ว.ธ.น.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๒๓๘,๙๖๐ (๑๙,๕๓๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางสาวสาริณี เป็ยสันติยะ	ปวศ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ภารกิจ	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	
	<b>งานพัฒนาระบบการเงิน</b>											
๔๒	-ว่าง-	ว.ธ.น.	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๙	นักวิชาการคลัง	ปท./รท.	๖๖-๖-๐๙-๒๓๐๖-๐๐๙	นักวิชาการคลัง	ปท./รท.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๔,๐๐๐	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๔๓	นางสาวปยุธา ประยูรพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	การกิจ	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๔๔	นางสาวจิตราภา วิไลรัตน์ งานบริหารงานทั่วไป	มีประสบการณ์ประกอบ	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นางสาววราภนา ศรีสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๓๕๖,๕๐๐ (๓๖,๒๐๐*๑๒)	-	-	
๔๖	นายวิฑระ กิ่งสา ฝ่ายพัฒนารายได้ งานพัฒนารายได้	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง*
๔๘	นางสาวอัสดา วัฒนสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	การกิจ	๓๗๖,๘๕๐ (๓๘,๙๒๐*๑๒)	-	-	
๔๙	นายไพโรจน์ ศรีทูนมา	มีประสบการณ์ระดับ(๖๔)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายธรรมบุญ คงบุญ	ปวส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานแผนกพัฒนาระเบียบวิธีปฏิบัติงาน</b>												
๕๑	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
<b>งานผลประโยชน์และกิจการรวมวิสัย</b>												
๕๒	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
๕๓	นางสาวประภาอรุณี ตูร์สีสันติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	
<b>กองช่าง</b>												
๕๔	นายทศสิทธิ์ บรรจงสุวิทย์	วท.บ.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๒๗,๘๕๐ (๔๖,๔๙๐*๑๒)	๓๒,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๑๒)	-	
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>												
<b>งานผังเมือง</b>												
๕๕	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง*

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
	<b>งานวิศวกรรมโยธา</b>											
๕๖	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๕-๓๗๐๘-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๒-๐๕-๓๗๐๘-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง*
๕๗	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๕-๓๗๐๘-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.จ./จ.ก.	๒๒-๒-๐๕-๓๗๐๘-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.จ./จ.ก.	๒๓๓,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างคืน
๕๘	น.ส.เบญจมาศ อุดงค์เรือง	ว.ค.บ.	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	การกิจ	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	การกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๕)	-	-	
	<b>งานสถาปัตยกรรม</b>											
๕๙	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐x๕)	-	-	
๖๐	นายชุมพล วงศ์จำปา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>งานสาธารณสุข</b>											
๖๑	นายวีระพงษ์ ลาฮี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายวิชัย อุ่นภูคชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายมานิต นกวิหาพร	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	นายอนุพร ภาสกร	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>งานสวนสาธารณะ</b>											
๖๕	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๕-๓๘๐๕-๐๐๘	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ป.จ./จ.ก.	๒๒-๒-๐๕-๓๘๐๕-๐๐๘	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ป.จ./จ.ก.	๒๓๗,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างคืน
๖๖	นายวิมลพงษ์ จันทร์ดี	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๗	นายไวพจน์ ชัยบุคคา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๘	นายโกวิท ศรีภระโท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๙	นายภาสกร อุ่นเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>											
๗๐	นางสาวสิริภกา ศีลธ	ศ.ค.บ.	๒๒-๒-๐๕-๓๙๐๘-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๒-๒-๐๕-๓๙๐๘-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./จ.ก.	๑๓๘,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๗๑	นางสาวพัชรพร จันทร์เข้ม	ป.ว.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑๕๒,๒๘๐ (๒๒,๒๕๐x๕)	-	-	
๗๒	นายจิรพงษ์ ชุมภร	ป.ค.ร.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>กองสาธารณสุข</b>											
๗๓	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๘	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๘	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง*
				ผู้ชำนาญกองสาธารณสุข			ผู้ชำนาญกองสาธารณสุข				(๓,๕๐๐x๕)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/ค่าตอบแทน	
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>											
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>											
๓๔	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๒๕๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๒-๒-๐๖-๒๕๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง*
	<b>งานป้องกันและควบคุมโรค</b>											
๓๕	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๒๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/๖๔	๒๒-๒-๐๖-๒๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/๖๔	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
	<b>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b>											
๓๖	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๖-๒๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.๖/๖๔	๒๒-๒-๐๖-๒๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.๖/๖๔	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
	<b>งานรักษาความสะอาด</b>											
๓๗	นายไพฑูรณ์ บุญเรือง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถขยะ	ภารกิจ	๓๗๒,๘๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายร่วม ศรีรัมย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๓๗๒,๘๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายจำเริญ นิ่มมนตรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๓๗๓,๐๘๐ (๓๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๔๐	นายสมพงษ์ เชนอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๓๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นายฉวี ศรีสุภาภาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๓๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นายสุนทร สันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๓๖๕,๗๘๐ (๓๒,๘๗๐x๑๒)	-	-	
๔๓	นายทองหล่อ สิวเมือง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายสมชาย แสนศิริ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายปฐมพร สิงห์รัมย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายสมวัฒน์ อินอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายสมศักดิ์ เขื่อนมาลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายสอง สุระ	ประถมศึกษาปีที่ ๕	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายวิรัช จันทา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายอิทธิชัย ฤทธิจรกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๑	นายอภิรักษ์ กิ่งทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายวิชัยดี มาลาศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานบริหารรวมทั่วไป</b>												
๑๖	นางสาวกัญญาณี วิชา ธรรม	วท.บ.	๖๒-๒-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๒-๒-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑๓๘,๕๒๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	น.ส.ชัญฉิลา ผ่องคุณเงิน	วป.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภา.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภา.๓	๑๕๖,๘๘๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	
๑๘	นางสาวกวีนิศา เมืองนอก	วส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายศิริศักดิ์ สันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>												
๑๐๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๖,๐๐๐	-	ว่าง*
<b>ฝ่ายบริหารรวมศึกษา</b>												
๑๐๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๗๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง*
<b>งานส่งเสริมการศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>												
๑๐๓	นายวชิระ นี้อิ่นทา	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๐-๐๑๓	ครู	ศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๐-๐๑๓	ครู	ศ.๓	๑๗๓,๕๒๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	๒๓,๒๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๒๓,๖๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	
<b>งานกิจกรรมสังคมและเยาวชน</b>												
๑๐๔	นายสุเมธา สันกันธา	ศศ.บ.	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๑๘๕,๐๘๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐๕	นางสาวสุชา ศาส์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (๖.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๖	นางสาวสร้อยฟ้า มุขศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (๖.๖)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>งานส่งเสริมเยาวชนและนันทนาการ</b>												
๑๐๗	นางสาวประไพ โสภณศรี	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	<b>รวมศูนย์ค่าจ้างเดิม</b>											
๑๐๔	กำหนดเดิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รายการจัดสรร
๑๐๕	นางพนารัตน์ นวลธาดา	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	ศ.ศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	ศ.ศ.๓	๓๖๕,๒๖๐ (๓๐,๘๓๐๙๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๒๐๐๙๒)	-	
๑๐๖	นางสาวศิริภัสสรณ์ ศรีมงคล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	ศ.ศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	ศ.ศ.๒	๓๖๒,๐๘๐ (๓๐,๕๓๐๙๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๒๐๐๙๒)	-	
๑๐๗	นางสาวปิยะพร ขวัญใหญ่	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	ศ.ศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	ศ.ศ.๒	๓๖๓,๓๖๐ (๓๐,๖๐๐๙๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๒๐๐๙๒)	-	
๑๐๘	นางปราณี พันธุพันธ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ศ.ศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ศ.ศ. ๓	๓๖๓,๒๘๐ (๓๐,๓๐๐๙๒)	-	-	
๑๐๙	นางวิไลดา ภูมิก	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	ครู	ศ.ศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	ครู	ศ.ศ. ๓	๓๕๖,๖๒๐ (๓๐,๘๐๐๙๒)	-	-	
๑๑๔	นางสาวปณช จงแสงทอง	ว.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๔,๓๖๐	-	-	
๑๑๕	นางสาวนันทา พุกการเวก	อ.บ. (ศึกษาศาสตร์) (อ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๓,๖๘๐	-	-	
๑๑๖	นางรุ่งระวีพร หาคำ	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๗,๒๐๐	-	-	
๑๑๗	นางสาวจันทร์ทิพย์ คำนิลา	อ.บ. (ศึกษาศาสตร์) (อ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๓๖,๘๖๐	-	-	
๑๑๘	นางสาววราพร จำเริญนารี	อ.บ. (ศึกษาศาสตร์) (อ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓๒๓,๓๒๐	-	-	
	<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>											
๑๑๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
๑๒๐	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นัก/ชก.	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นัก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๘๐๐๙๒)	-	-	ว่าง*

หมายเหตุ ว่าง\* หมายถึง อยู่ระหว่างการทำนินการของ ก.พ.และ ก.ค.ศ.



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด

ที่ ๔๓๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้เป็นไปตาม  
วัตถุประสงค์ และเพื่อให้เทศบาลใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการ  
ตามภารกิจของเทศบาล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
เทศบาลตำบลคลองหาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด                | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด                  | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด               | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                     | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                     | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                 | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                 | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                       | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล               | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลคลองหาด  
ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และสภาพปัญหา  
ของเทศบาลตำบลคลองหาด

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ  
ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล  
ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางนวรรตน์ พันธุ์เวช)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมหาดทรายแก้ว ชั้น ๒ เทศบาลตำบลคลองหาด

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พันตำรวจเอกเกษม วงศ์ทอง	นายกเทศมนตรี	เกษม วงศ์ทอง	ประธานฯ
๒	นางนวิรัตน์ พันธุ์เวช	ปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด	นวิรัตน์ พันธุ์เวช	กรรมการ
๓	นายยุทธภูมิ รุ่งกลาง	รองปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด	ยุทธภูมิ รุ่งกลาง	กรรมการ
๔	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	จันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	กรรมการ
๕	นายพลภัฏช์ บรรจงภูสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	พลภัฏช์ บรรจงภูสิทธิ์	กรรมการ
๖	นางอรทัย เนื้อจันทา	ครู รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อรทัย เนื้อจันทา	กรรมการ
๗	นางกษมพร จุ้ยโต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กษมพร จุ้ยโต	กรรมการ/เลขานุการ
๘	นางสาวนริสรา โชติประเดิม	นักทรัพยากรบุคคล	นริสรา โชติประเดิม	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙	นางสาวทิพวรรณ จันทร์อุดม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ทิพวรรณ จันทร์อุดม	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมแล้ว กระผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามระเบียบวาระดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองหาด ใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการ กำหนด ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ ๔๓๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ แต่งตั้งจาก หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ  
ประธานา เชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี

เลขานุการ ๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๖๖๙ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี" เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ เมืองพัทยา เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดดังนี้

**๑. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง**

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า "ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้"

**๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น**

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่างบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมายความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจาก รายรับจริงแต่อย่างใด

๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไป จะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นการระงับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วน ดิน พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้

ฯลฯ

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ฯลฯ

ระเบียบวาระที่ ๒  
ประธาน

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓  
ประธาน

เรื่อง เพื่อทราบ  
เชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และความสำคัญของการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**ประธานกรรมการ** ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดย ได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้นและให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ จะต้องใช้ใหม่ ๓ ปี ข้างหน้า เชิญเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

**เลขานุการ** ตามหนังสือที่ท่านประธานอ้างถึง ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏ ตามคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการข้างต้น มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

### ๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และ อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนา ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจ หน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

### ๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจ ตามข้อ ๑ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการ ดำเนินการประจำที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อ ประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพ งานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่ บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เปรียบเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้อง ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

### ๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

### ๔. การกำหนดอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พ.ย. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

### ๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๕๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๓) ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สามารถสรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น

**ประธานกรรมการ** - ตามที่เลขาธิการได้ชี้แจงตามหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ  
เทศบาลตำบลคลองหาด

**นายยุทธภูมิ รุ่งกลาง** ในส่วนของบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาดนั้น ผมเสนอว่าควร  
กำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน  
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา  
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของ  
ผู้บริหารและสภาพปัญหาของพื้นที่ ซึ่ง ได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาด มีหน้าที่  
ที่ต้องดำเนินการ และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน  
ซึ่ง จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถกำหนดภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน  
ออกได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) หน้าที่อื่นด้านโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การรักษาความสะอาด
- (๙) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๑๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๒) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๑๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๕) หน้าที่อื่นด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) การผังเมือง

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

(๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนากับหน่วยงานอื่น

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๕) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) หน้าที่อื่นด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗ ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๖) หน้าที่อื่นด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคลองหาดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ข้างต้น

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลคลองหาด**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลคลองหาด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลคลองหาด ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง โหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัย ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาคาใจและความยากจนและกระจายรายได้

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองการศึกษา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

**๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร**

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์การในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถานบันวิจัยด้านการเกษตร

**๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

**๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว**

- พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านพัฒนาการบริหารจัดการ**

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

**๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ**

- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประธานกรรมการ

- ไม่ทราบว่าคณะกรรมการมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ สำหรับบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาด ตามที่ท่านปลัดได้เสนอมานี้

ที่ประชุม

เห็นชอบวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาด

**ประธานกรรมการ** - ในการทำแผนอัตรากำลัง ตามที่เลขาได้แจ้งรายละเอียดตามหนังสือชักชวนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลคลองหาดด้วยครับ

**ที่ประชุม** ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาดทั้ง ๗ ด้าน**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>๒. มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว</li> <li>๔. เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงาน โครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๕. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด</li> <li>๖. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</li> <li>๗. คณะผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</li> <li>๒. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร</li> <li>๓. จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด</li> <li>๔. ขาดการบูรณาการในการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>๕. ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</li> <li>๖. มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความซับซ้อน</li> <li>๗. การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ฯ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น</li> <li>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง</li> <li>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</li> <li>๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน</li> <li>๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน</li> <li>๓. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุก น้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น</li> <li>๔. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร ราชการ และ การปฏิบัติงาน</li> </ol>

## ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ</li> <li>๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน</li> <li>๔. ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ</li> <li>๕. ความตื่นตัวของกรมมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระบบฐานข้อมูล จปฐ. ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง</li> <li>๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม</li> <li>๕. ปัญหายาเสพติดในวัยเด็กและทรัพย์สิน</li> <li>๖. ปัญหายาเสพติด</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</li> <li>๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</li> <li>๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</li> <li>๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</li> <li>๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง</li> <li>๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ</li> <li>๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย</li> <li>๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค นิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน</li> <li>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ</li> <li>๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน</li> <li>๖. การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง</li> </ol>

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังมีไม่มากนัก</li> <li>๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา</li> <li>๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่คอยตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ</li> <li>๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อปพร. และผู้นำหมู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณมีจำกัด</li> <li>๒. อาณาเขตความรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก</li> <li>๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน</li> <li>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน</li> <li>๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๖. ปัญหายาเสพติดที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ</li> </ol>
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาเมืองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน</li> <li>๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย</li> <li>๓. ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</li> <li>๔. มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงออกมาตรวจพื้นที่ตลอดเวลา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อย ๆ</li> <li>๒. การพัฒนาเมืองต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน</li> <li>๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด</li> <li>๔. ภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม</li> </ol>

#### ๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและชักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล</li> <li>๒. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง</li> <li>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ</li> <li>๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์</li> <li>๕. มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง</li> <li>๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร</li> <li>๔. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว</li> </ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว</li> <li>๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win)</li> <li>๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาสภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การท่องเที่ยวซบเซา</li> <li>๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</li> <li>๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่</li> <li>๔. ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน</li> </ol>

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ “๔ ดี วิถีพอเพียง”</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการกางป่าเพื่อทำการเกษตร</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเต็มที่</p> <p>๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</p> <p>๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู</p> <p>๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก</p> <p>๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น</p>

## ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์</p> <p>๒. ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้</p> <p>๓. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง</p> <p>๕. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการอนุรักษ์</p> <p>๖. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันดีงาม</p> <p>๒. ค่านิยมทางวัตถุที่มีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรมอันดีงามเริ่มเลือนหาย</p> <p>๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด</p> <p>๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ</p> <p>๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยึดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย</p>

## ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน</p> <p>๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งมีความคล่องตัวในตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่ในพื้นที่สามารถเข้าใจบริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกที่</p> <p>๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ</p> <p>๓. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อน</p> <p>๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p>
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ส่วนราชการเริ่มให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติราชการส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจเริ่มมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๕. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้นส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. นโยบายของรัฐจากส่วนกลางที่ยังไม่เข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลา</p> <p>๓. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระจายอำนาจ ที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น</p> <p>๔. การให้ความอิสระในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางที่ยังไม่เต็มที่</p> <p>๕. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ</p> <p>๖. นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีลักษณะเป็นนโยบายประชานิยม</p>

ประธานกรรมการ      ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลคลองหาด ขอเชิญ  
ฝ่ายเลขาฯ      ชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ      เทศบาลคลองหาดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดโครงสร้างและ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสาธารณะ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสาธารณะ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	
--	--	--

## ๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	ถูกจ้าง ประจำ	พจน.จ้าง ตามภารกิจ	พจน. จ้างทั่วไป
เทศบาลตำบลคลองหาด	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	-	-	-
	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>	๓	-	-	-
	- งานกรเจ้าหน้าที	๓	-	๑	-
	- งานกิจการสภา	-	-	-	๓
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	-	๒	-
	- งานรักษาความสงบ	-	-	-	๖
	- งานนิติการ	๑	-	-	-
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	- งานงบประมาณ	-	-	๑	-
	<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>	๑๑	-	-	-
	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	๒
	- งานบริหารงานทั่วไป	๓	-	๒	๓
	- งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	๒
	- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	-	-	๓	-
	- งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	<b>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</b>	๓	๓	-	-
	- งานบริหารงานคลัง	-	๑	-	-
	- งานการเงินและบัญชี	๓	-	๓	๓
	งานธุรการ	-	-	๑	๓
	งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้	๓	-	๒	๒
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>	๓	-	-	-
	- งานบร	๒	-	๑	-
	งานสถาปัตยกรรม	-	-	๑	๑
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-	๕
	งานสวนสาธารณะ	๑	-	-	๕
	งานธุรการ	๑	-	๑	๓
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๓	-	-	-
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>	๓	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุม	๑	-	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๖	๑๓
	งานธุรการ	๑	-	๑	๓
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	<b>ฝ่ายงานบริหารการศึกษา</b>	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	-	๕

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	-	๕	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

### ๓. โครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ

#### สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สเถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

#### พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ ๑ อัตรา
๗. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๘. นิติกร ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.) ๒ อัตรา
๕. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
๖. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ๑ อัตรา (ว่าง)
๗. พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) ๑ อัตรา (ว่าง)

#### พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๑. คนงาน ๑๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาลรวม ๓๓ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย เงินทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังกองคลัง ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.) ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวช.) ๒ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (คุณวุฒิ ปวส.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๑. คนงาน ๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังกองคลัง รวม ๓๘ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ของกองช่าง ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓ อัตรา (ว่าง)
๓. วิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ชำนาญงาน ๑ อัตรา
๕. นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ/ป.ตรี) ๑ อัตรา (ว่าง)
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

๑. คนงาน ๑๐ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังกองช่าง จำนวน ๑๙ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด การให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านสัตว์แพทย์ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.) ๓ อัตรา
๒. พนักงานขับรถขยะ (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
๓. คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ) ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา

๑. คนงาน ๑๖ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวม ๒๘ อัตรา

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานการศึกษาปฐมวัย งาน กีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานธุรการ และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ดังนี้ (สถิติปริมาณงานตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ๑ อัตรา

พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๑. ครู (คศ.๓) ๓ อัตรา
๒. ครู (คศ.๒) ๓ อัตรา
๓. ครู (คศ.๑) ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๑. คนงาน ๔ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังกองการศึกษา รวม ๑๘ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีแนวทางปฏิบัติ ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสอบ ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และ ระเบียบคณะกรรมการ ตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยสรุปดังนี้

๑. ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและประเมินความเพียงพอ ของ มาตรการควบคุมภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริต
๒. ตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ
๓. ตรวจสอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
๔. ตรวจสอบการดำเนินงาน

พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

## ตารางสรุปภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๘๔,๐๐๐,๐๐๐	๘๘,๒๐๐,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลฯ	๒๖,๐๒๗,๕๖๘	๒๖,๓๓๔,๐๒๘	๒๗,๔๕๔,๒๕๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๕๖	๓๑.๔๑	๓๑.๑๑

ประธานกรรมการ - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบถึงโครงสร้างและงานในส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว  
ต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรืองานในส่วนราชการหรือไม่

ที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างและงานในส่วนราชการของเทศบาลคลองหาดไว้คงเดิม  
เนื่องจากมีความเหมาะสมแล้ว

**ประธานกรรมการ** ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

**เลขาฯ** ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำหนังสือเพื่อสอบถามข้อมูลบุคลากรใน สังกัดเทศบาลคลองเขตรอง เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพพื้นที่และงบประมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสำรวจสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๓๐,๓๙๖ คน /๔,๑๖๓ ครัวเรือน	๔,๘๓๐ คน/๒,๔๐๗ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๓๐ ชุมชน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๘๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๕ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๓๘ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน ๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๔ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๓๐ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๘ คน ๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๓๘ คน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำสวน, ทำไร่,ค้าขาย,ทำโรงงานอุตสาหกรรม , รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย ,ธุรกิจส่วนตัว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

- ประธาน** ลำดับต่อไป ให้ฝ่ายเลขาแจ้งที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทราบเกี่ยวกับรายละเอียดการขอเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และนโยบายของจังหวัดเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ให้กับที่ประชุมนี้ทราบ เชิญครับ
- เลขาฯ** สำหรับการเพิ่มเติมตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่แทน แผนเดิมที่จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งทางฝ่ายเลขานุการได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับทางคณะทำงาน ของท้องถิ่นจังหวัด เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาจาก คณะทำงาน ของท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ได้เห็นนโยบายกับ ผู้เข้าร่วมประชุม โดยให้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับใหม่และเสนอให้ทาง จังหวัดเพื่อพิจารณา เข้าที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ทันภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ทางจังหวัดมีนโยบายว่าจะยังไม่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากระยะเวลาในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ มีเวลาที่สั้นมาก สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการจะกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มในแผนอัตรากำลัง สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นจริงๆ ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ก็ให้ทำรายละเอียดในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงเหตุผลความจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องมีการกำหนดเพิ่มมาให้คณะทำงานเพื่อพิจารณานำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จะขอ กำหนดเพิ่ม จะต้องเป็นเรื่องที่เร่งด่วนมากจริงๆ เท่านั้น ดังนั้น สำหรับเทศบาลตำบลคลองหาด ทาง เลขาฯ เห็นว่า ควรที่จะยังไม่เพิ่ม หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้ เนื่องจากอาจเกิดความยุ่งยาก และอาจมีปัญหาในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ได้ จะส่งผลให้ การดำเนินการ ลำบากออกไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ สำหรับกองไหนที่จะขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มก็สามารถทำได้ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังหลังจากที่แผนฉบับนี้ได้ประกาศบังคับใช้แล้ว จึงเรียนมาเพื่อที่ประชุมร่วมกันพิจารณา ค่ะ
- มติที่ประชุม** ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นชอบ
- ประธาน** ดังนั้นให้สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติที่ประชุมในวันนี้ และเสนอที่ประชุมให้ความเห็นชอบ ต่อไป
- เลขาฯ** สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กับที่ประชุมทราบแล้ว และจะดำเนินการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อตรวจสอบ และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เพื่ออนุมัติให้บังคับใช้ต่อไป
- ประธาน** ตั้งที่เลขาฯ แจ้งมา เห็นได้ว่าร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด มีรายละเอียดครบถ้วน และพร้อมเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้ จึงขอที่ประชุมแห่งนี้มีมติร่วมกันในการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป
- มติที่ประชุม** เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองหาด

ประธานฯ	ฝ่ายเลขานุการดำเนินการส่งร่างแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล เพื่อกลั่นกรองตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. สระแก้ว เห็นชอบต่อไป
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u>	เรื่องอื่น ๆ
ประธานฯ	มีท่านใดเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ขอปิดประชุมครับ
เลิกประชุมเวลา	๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ      เกษมพร จ้อยโต      ผู้จัดรายงานการประชุม  
 (นางเกษมพร จ้อยโต)  
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
 กรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการฯ

พันตำรวจเอก เกษม วงศ์ทอง      ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
 (เกษม วงศ์ทอง)  
 ประธานคณะกรรมการฯ



