

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u>	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มีเนื้องจากเป็นการประชุมครั้งแรก
<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u>	เรื่องเพื่อทราบ ประธานฯ เชิญเลขานุการซึ่งจะงะเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เลขานุการ	<p>๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕</p> <p>๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๕ ก.จ ก.ท และ ก.อ.บ.ต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และ เมืองพัทยา เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดดังนี้</p> <p>๑. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประจำปีงบประมาณอื่นและเงินค่าจ้าง การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประจำปีงบประมาณอื่นและเงินค่าจ้างของ องค์กรปกครองส่วนห้องถิน เป็นไปตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า : “ในการจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณอื่น และ เงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวม เงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนห้องถินแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนห้องถินนั้นไม่ได้”</p> <p>๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีขององค์กรปกครองส่วนห้องถินนั้น การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นให้ยึดถือตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ ว่างบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาพห้องถินให้ความเห็นชอบ และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิจกรรมงานนั้น ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการ จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนห้องถินแต่ละรูปแบบ</p> <p>ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมาย ความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณ รายจ่ายที่สภาพห้องถินเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจาก รายรับจริงแต่อย่างใด</p>

๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไป จะต้องนำมายกเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มิต้องนำรายการ ดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วน ถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้

ฯลฯ

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. ที่ นท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ให้ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ฯลฯ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน **ไม่มีเนื้องจากเป็นการประชุมครั้งแรก**

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

ประธาน **เชิญเลขานุการเข้าแจงระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และความสำคัญของการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณajัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ ตามหนังสือ ที่ นก ๐๘๐๙.๒/๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ โดย ได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี แบบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้นและให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ จะต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า เชิญเลขานุการ ซึ่งจะรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ ตามหนังสือที่ท่านประธานอ้างถึง ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏ ตามคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการข้างต้น มี สาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 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 ระบุเป็น หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

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

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการ ดำเนินการประจำที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อ ประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวม ทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับภารกิจงานและคุณภาพ งานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่ บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เปรียบเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้อง ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกี่หนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อ.บ.ด. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พ.ย. ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อ.บ.ด. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

(๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๕๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

(๑) พระราชนูญติราชเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เกินกว่าภูมายกกำหนด

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคงลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

(๓) ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้าง ในแต่ละปี

ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ สามารถสรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ประธานกรรมการ - ตามที่เลขานุการได้ซื้อจดหมายหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาด

นายยุทธภูมิ รั่งกลาง ในส่วนของทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจของเทศบาลคลองหาดนั้น ผมเสนอว่าควรกำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ -๒๕๘๗) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของ ผู้บริหารและสภาพปัจจุบันของพื้นที่ ซึ่ง ได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาด มีหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการ และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบันของพื้นที่ ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน ซึ่ง จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถกำหนดภารกิจให้ตรงกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชน 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) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๔) การส่งเสริมกีฬา
 - (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - (๘) การรักษาความสะอาด
 - (๙) ให้รายภูมิได้รับการศึกษาอบรม
 - (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - (๑๑) ให้มน้ำสะอาดหรือการประปา

(๑๖) การจัดให้มีโรงฝ่าสัตว์

(๑๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๑๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเข็ปไข้

(๑๙) หน้าที่อื่นด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) การผังเมือง

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

(๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศิลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา กับหน่วยงานอื่น

(๒) การพัฒนิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) บำรุงและส่งเสริมการท้ามนาหากินของราษฎร

(๕) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ อารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การดำเนินบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) หน้าที่อื่นด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

- ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๒) สนับสนุนสภาพอากาศและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพอากาศและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๕) หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
 - (๖) หน้าที่อื่นด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคลองหาดตามภารกิจอำนวยหน้าที่ที่กำหนดไว้ข้างต้น

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลคลองหาด

- (๑) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลคลองหาด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลคลองหาด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคุณภาพสูง

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

- (๑) ๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคุณภาพเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคุณภาพ ให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไฟลัฟทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

- (๒) ๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

- (๒) ๒.๑ การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดทำแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สอดคลายและพึงพอใจ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ 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 พื้นที่รพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ

- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รองรับให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองของประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประธานกรรมการ

- ไม่ทราบว่าคณะกรรมการมีความเห็นว่าอย่างไรบ้างครับ สำหรับทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ การกิจของเทศบาลคลองหาด ตามที่ท่านปลัดได้เสนอมา

ที่ประชุม

เห็นชอบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจของเทศบาลคลองหาด

ประจํานกรรมการ

- ในการทำแผนอัตรากำลังตามที่เลขาได้แจ้งรายละเอียดตามหนังสือซักซ้อมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลคลองหาดด้วยครับ

ที่ประชุม

ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ใน การดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาดทั้ง ๗ ด้าน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง S

๑. ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา
๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง
๓. เทศบาลมีโครงสร้างการคุณภาพที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว
๔. เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงานโครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด
๖. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มนุษย์ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
๗. คณบุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง

จุดอ่อน W

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. ขาดแคลนแหล่งกํากือเงิน เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๓. จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด
๔. ขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
๖. มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความทับซ้อน
๗. การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น

โอกาส O

๑. การนำอาชีวศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย กระจายอำนาจฯ ฯ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจะดีลงมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
๕. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อจำกัด T

๑. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน
๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน
๓. การคุณภาพของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ทำให้เกิดการชำรุดเรื่องขึ้น
๔. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองระดับประเทศ เช่น การ/political การเมือง การบริหาร ราชการ และการปฏิบัติงาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ</p> <p>๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน</p> <p>๔. ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ</p> <p>๕. ความตื่นตัวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่</p>	<p>๑. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระบบฐานข้อมูล จำกัด ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง</p> <p>๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p> <p>๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม</p> <p>๕. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๖. ปัญหาฯลฯ</p>

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามายกระดับมาตรฐานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</p> <p>๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง.</p> <p>๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p>	<p>๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ</p> <p>๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย</p> <p>๓. การครอบจำทั้งวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเตอร์เน็ต ทวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค นิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชน และประชาชนในปัจจุบัน</p> <p>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน</p> <p>๖. ก่อร่องประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง</p>

๓. ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังไม่มากนัก</p> <p>๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๓. มีจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่อยู่ตรวจสอบและรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่จ้าหน้าที่ บพช. และผู้นำที่อยู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. งบประมาณมีจำกัด</p> <p>๒. อาณาเขตความมีรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก</p> <p>๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน</p> <p>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. ปัญหาฯลฯ</p>

<u>โภกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนามีองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน ๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย ๓. ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๔. มีเจ้าหน้าที่สำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงออกมานำตรวจพื้นที่ตลอดเวลา 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อยๆ ๒. การพัฒนาไม่อ่อนต้อจากศัยความร่วง蔑จากทุกภาคส่วน ๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด ๔. ภัยพิบัติต่างๆ ๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พัฒนารูปแบบและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง S</u>	<u>จุดอ่อน W</u>
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและซักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถเดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยวได้โดยสะดวก ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์ ๕. มีการประกับอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง ๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อายุงดงาม ๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มน้ำค่าสินค้าทางการเกษตร ๔. เนื้อยาประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว
<u>โภกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
<ol style="list-style-type: none"> ๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษระยะแรก โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปัญหาสภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวเชิงลบ ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ ๔. ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง S</u>	<u>จุดอ่อน W</u>
<p>๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ “๔ดี วิถีพอเพียง”</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอบัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยายบ่อฝอยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน</p>	<p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการถางป่าเพื่อทำเกษตร</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเดิมที่</p> <p>๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p>
<u>โอกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
<p>๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</p> <p>๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู</p> <p>๓. กระบวนการอกร้อยที่ส่งผลกระทบทั่วโลก</p> <p>๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น</p>

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์ ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุก พื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้ ๒. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่าง ต่อเนื่อง ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง ๔. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการอนุรักษ์ ๕. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการ จัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันดีงาม ๒. ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรม อันดีงามเริ่มเลือนหาย ๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณ มีจำกัด ๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ ๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอ่อนล้า ไม่สามารถรับรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว ไม่สามารถรับรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว
<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ๔. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. การมีส่วนรวมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน ๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกัน จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔. มีขบัญถึงปัจจัยภายนอกที่影晌ต่อพัฒนา ซึ่งมีความคล่องตัวในการสนับสนุนความต้องการของ ประชาชน ๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจ บริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบเทียบกับ จำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน ต่างๆ ๓. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อน ๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
---	---

โอกาส ๐	ข้อจำกัด ๑
<p>๑. ส่วนราชการเริ่มให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติราชการส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. บคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจเริ่มมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๕. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. นโยบายของรัฐจากส่วนกลางที่ยังไม่เข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลา</p> <p>๓. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระจายอำนาจ arasında ที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อนกันหน่วงงานอื่น</p> <p>๔. การให้ความมิสระในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางที่ยังไม่เต็มที่</p> <p>๕. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ</p> <p>๖. นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีลักษณะเป็นนโยบายประชาชนนิยม</p>

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลคลองหาด ขอเชิญ ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ เทศบาลคลองหาดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภากาชาด - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์ 	๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภากาชาด - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์ 	

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแพนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า <p>สาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแพนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า <p>สาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ 	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี <p>ศิลปวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี <p>ศิลปวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
เทศบาลตำบลคลองหาด	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	รอง ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	ฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒	-
	งานรักษาความสงบ	-	-	-	๗
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	ฝ่ายธุรการ	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานธุรการ	๒	-	๓	๗
	งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๒	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๒	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	๑	๔
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานวิศวกรรม	๒	-	๑	-
	งานสานสาธารณณะ	๑	-	-	-
	งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้า สาธารณณะ	-	-	-	๑๐
	งานธุรการ	-	-	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	-	-	-
	ฝ่ายงานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๒	-	-	๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	-	๕	-
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒	-	-	๓
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๖	๑๐
	งานธุรการ	๑	-	๑	๓

๓. โครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 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 (ปง.ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ 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
๗. พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๑. คนงาน ๑๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาลรวม ๓๑ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญภูมิ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนเงินบำนาญ เงินอื่น งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย เงินทั่งบทรองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองคลัง ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๖. 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 ๑๗ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพสุด งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การ จัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และ ก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบระบบ บำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ของ กองช่าง ดังนี้ (สติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. วิศวกรโยธา-(ปก./ชก.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานส่วนสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๕. นายช่างโยธา-(ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

๑. คนงาน ๑๐ อัตรา

กรอบอัตรากำลังกองช่าง จำนวน ๑๗ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด การให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านสัตวแพทย์ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

จากการวิเคราะห์สติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (สติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา(ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.) ๑ 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 ๔ อัตรา

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

พนักงานครุเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๑. คนงาน ๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังกองการศึกษา รวม ๒๐ อัตรา

ตารางสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๗๔,๒๖๑,๘๒๑	๗๗,๙๗๔,๙๑๒	๘๑,๘๗๓,๖๕๘
ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลฯ	๒๓,๗๙๒,๕๑๑	๒๔,๔๕๕,๖๗๐	๒๕,๑๓๑,๖๖๓
คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๐๔	๓๑.๓๖	๓๐.๗๐

ประธานกรรมการ

- เลขานุการก็จะแจงมาให้คณะกรรมการทราบถึงโครงสร้างและงานในส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว ต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรืองานในส่วนราชการหรือไม่

ที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างและงานในส่วนราชการของเทศบาลคล่อง畅ไว้คงเดิม เนื่องจากมีความเหมาะสมแล้ว

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา yub เลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

เลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำหนังสือเพื่อสอบถามข้อมูล บุคลากรใน สังกัดเทศบาลคลองเข้าฉกรรจ์ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพพื้นที่และ งบประมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสำรวจสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเข้าฉกรรจ์
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๑๐,๑๔๙ คน /๓,๙๐๒ ครัวเรือน	๔,๘๗๒ คน/๒,๒๙๒ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๐ ชุมชน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๗๒,๒๖๑,๘๒๑ บาท	๘๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๕ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๕ คน ๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๒๒ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเข้าฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๔ คน ๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม, ทำสวน, ทำไร่, ค้าขาย, ทำโรงงานอุดสาหกรรม รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม, ทำนา, ทำสวน, ทำไร่, เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, รับราชการ, ค้าขาย, ธุรกิจส่วนตัว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน ลำดับต่อไป ให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลังทรายเกี่ยวกับ รายละเอียดการขอเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และนโยบายของจังหวัด เกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ให้กับที่ประชุมนี้ทราบ เชิญครับ

เลขานุการ สำหรับการเพิ่มเติมตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่แทน แผนเดิมที่จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งทางฝ่ายเลขานุการได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับทางคณะกรรมการ ของห้องถินจังหวัด เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาทางคณะกรรมการ ของห้องถินจังหวัดสรุประแก้ว ได้ให้เงินนโยบายกับ ผู้เข้าร่วมประชุม โดยให้แต่ละองค์กรปกครอง ส่วนท้องถินจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับใหม่และเสนอให้ทาง จังหวัดเพื่อพิจารณา เข้าที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสรุประแก้ว พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ทัน ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ทางจังหวัดมีนโยบายว่าจะยังไม่ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิน ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากระยะเวลาในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ มีเวลาที่สั้นมาก เนื่องจากก้อนหน้านั้นติดปัญหา การแพร่ระบาดของเชื้อโรค ไวรัส COVID - ๑๙ จึงทำให้ทาง คณะกรรมการ และ ใจหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้ สำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถินที่ ต้องการจะกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มในแผนอัตรากำลัง สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถินที่มีความจำเป็นจริงๆ ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใน การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ก็ให้ทำรายละเอียดในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงเหตุผลความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดเพิ่มมาให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณานำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็น กรณีพิเศษ ดังนั้นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถินได้ที่จะขอกำหนดเพิ่ม จะต้องเป็นเรื่องที่เร่งด่วนมาก จริงๆ เท่านั้น ดังนั้น สำหรับเทศบาล ตำบลคลองหาด ทางเลขานุการเห็นว่า ควรที่จะยังไม่เพิ่ม หรือกำหนด ตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้ เนื่องจากอาจเกิดความยุ่งยาก และอาจมีปัญหาในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ได้ จะส่งผลให้การดำเนินการ ล่าช้าออกไป จะส่งผลกระทบกับการ ทำงานได้ สำหรับกองใหญ่ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มกับสามารถทำได้ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง หลังจากที่แผนฉบับนี้ได้ประกาศบังคับใช้แล้ว จึงเรียนมาเพื่อที่ประชุมร่วมกับพิจารณา ค่ะ

มติที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นชอบ

ประธาน ดังนั้นให้สำนักปลัดเทศบาล จัดการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติ ที่ประชุมในวันนี้ และเสนอที่ประชุมให้ความเห็นชอบ ต่อไป

เลขานุการ สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กับที่ประชุมทราบแล้ว และจะดำเนินการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อตรวจสอบ และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสรุประแก้ว เพื่อนุมัติให้บังคับใช้ต่อไป