



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองหาด
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ ๘๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง 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	๒๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓๐
- การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๓๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	๔๓
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๗๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ประกาศการจัดคนสู่ตำแหน่ง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอกองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลคลองหาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

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 แต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองหาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงาน

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาวัยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลคลองหาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด เป็นประธาน, ปลัดเทศบาลตำบลคลองหาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งรับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองหาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองหาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เพื่อให้การกำหนดประเภทตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและการกำหนดตำแหน่งมีความสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งและกรอบอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานด้านวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

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

(๒) ลูกจ้างประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิก หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

- กลุ่มบริการพื้นฐาน
- กลุ่มสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

(๓) พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยปกติแล้วหลักเกณฑ์กำหนดให้พนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่เพื่อให้การกำหนดประเภทพนักงานจ้างมีความสอดคล้องกับภารกิจและประเภทของเทศบาล จึงได้กำหนดประเภทพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ 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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

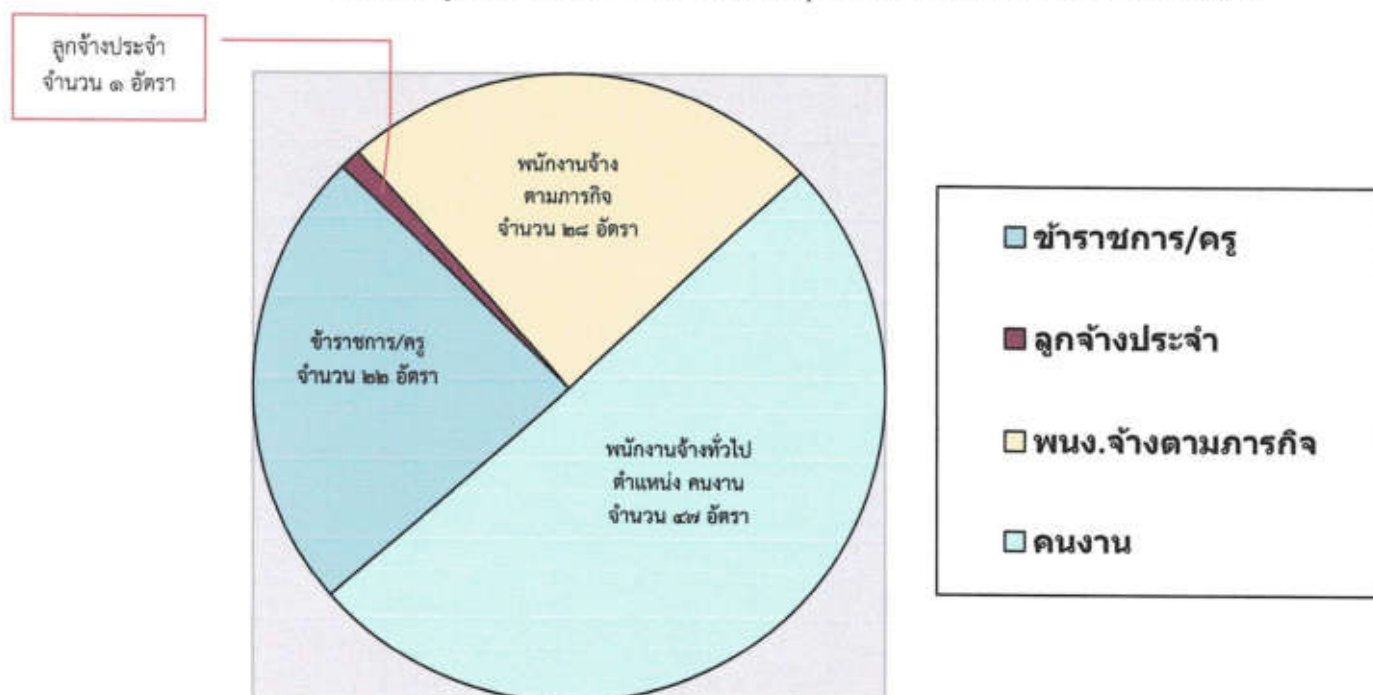
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

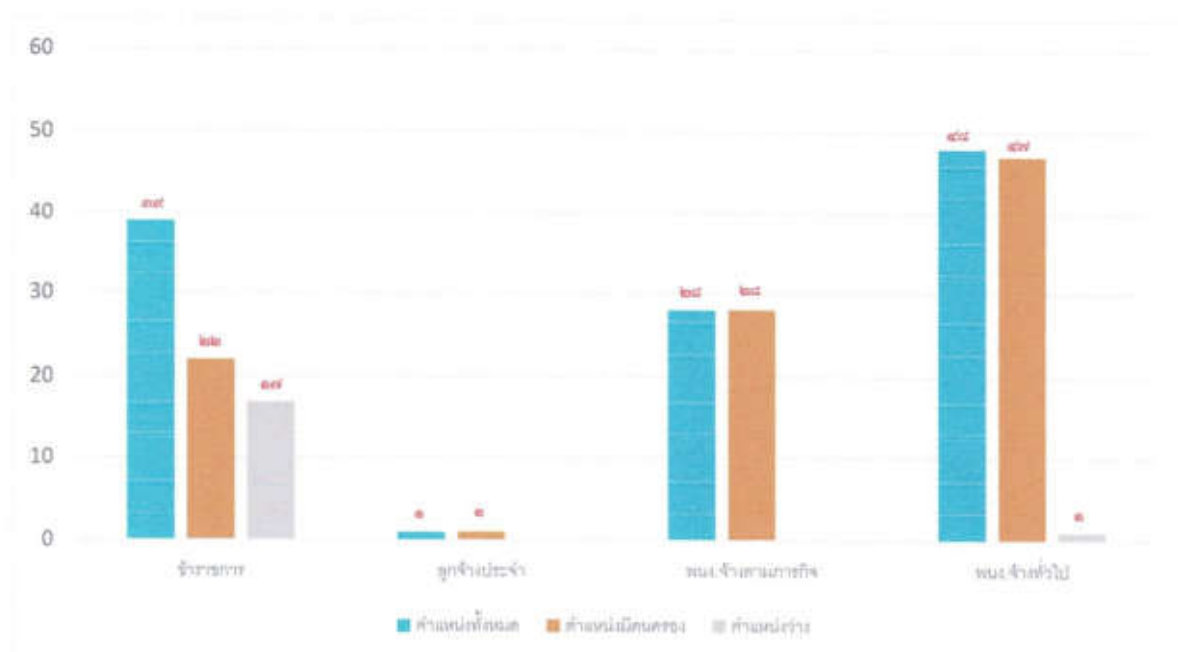
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

(๑) แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองหาด



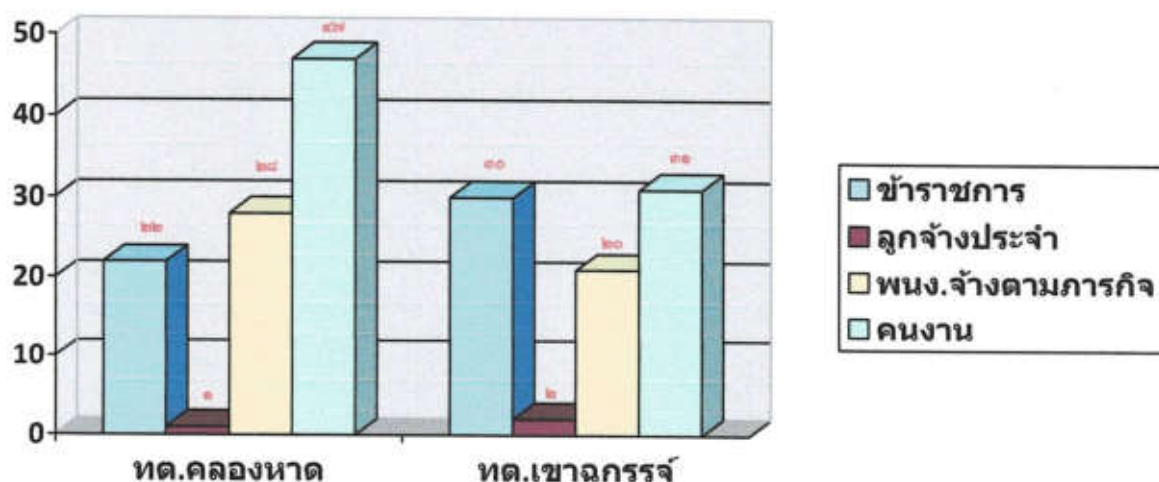
ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่มีผู้ครอง กับตำแหน่งว่าง



(๒) ตารางการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังกับ อปท.อื่นๆ

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๑๐,๑๔๙ 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 ๓๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๙ คน ๕. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒๒ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๔ คน ๕. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำสวน, ทำไร่,ค้าขาย,ทำโรงงาน อุตสาหกรรม, รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ, ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว

(๓) แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองหาดกับเทศบาลตำบลเขาคอหงษ์ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายที่ใกล้เคียงกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองหาด จำนวน บุคลากรที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลคลองหาดได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้รับการบรรจุจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพเป็นระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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	ติดต่อกับตำบลเบญจขจร ติดกับตำบลชัยมะกรูด อำเภอคลองหาด และตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลไทยอุดม อำเภอคลองหาด และตำบลวังใหม่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคลองไก่อเลื้อย อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลคลองหาดมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ราบลุ่มตามแนวเชิงเขาคัลยาณ์อ่างกะทะ 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 บ้านชัยมะกรูด	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 ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ 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. ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร	นายกเทศมนตรี
๒. นางสาวกัญญาภัทร ศิริวุฒินา	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายอภิชาติ ดารี	รองนายกเทศมนตรี
๔. นายสมพร นิลสนธิ	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายธนพล เพียรทำดี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วย

๑. นายสันติย์ พวงศรี	ประธานสภาเทศบาล
๒. นางบุญยืน ยุระวงศ์	รองประธานสภาเทศบาล
๓. นางกัญญา วารีเสาวคนธ์	สมาชิกสภาเทศบาล
๔. นายประยูร คานนิม	สมาชิกสภาเทศบาล
๕. นายแปลก ศรีสันเทียะ	สมาชิกสภาเทศบาล
๖. นายนพดล สาแหร	สมาชิกสภาเทศบาล
๗. นายสาม ศรีจันทร์	สมาชิกสภาเทศบาล
๘. นางบุหงา เติงภูเขียว	สมาชิกสภาเทศบาล
๙. นายพิทูน พิลาทอม	สมาชิกสภาเทศบาล

๔.๓ ประชากร

๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๑๐,๑๔๙ คน จำนวน ๓,๗๐๓ ครัวเรือน เป็นชาย ๕,๑๐๓ คน หญิง ๕,๐๔๖ คนสำหรับหมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านเขาดิน จำนวน ๑,๒๗๒ คน รองลงมาได้แก่ หมู่ที่ ๙ บ้านเขาเลื่อมใต้ จำนวน ๑,๑๕๐ คน บ้านเขาช่องแคบ หมู่ที่ ๑๒ จำนวน ๑,๑๔๕ คน และหมู่ที่ ๓ บ้านป่าช้ากวาง จำนวน ๑,๐๐๐ คน

- จำนวน ๑๓ ชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านคลองหาด	๔๒๔	๔๒๑	๘๔๕	๔๘๗	
๒	บ้านเขาผาผึ้ง	๓๔๙	๓๔๗	๖๙๖	๒๐๗	
๓	บ้านป่าช้ากวาง	๕๐๗	๔๙๓	๑,๐๐๐	๓๒๓	
๔	บ้านเขาเลื่อม	๓๘๕	๓๕๖	๗๔๑	๒๓๙	
๕	บ้านคลองหาด	๓๑๓	๓๖๘	๖๘๑	๕๐๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๓๓	๒๒๗	๔๖๐	๑๙๗	
๗	บ้านซั้มมะกรูด	๓๐๖	๒๘๓	๕๘๙	๒๒๙	
๘	บ้านเขาดิน	๖๓๖	๖๓๖	๑,๒๗๒	๒๙๕	
๙	บ้านเขาเลื่อมใต้	๕๕๑	๕๙๙	๑,๑๕๐	๓๔๔	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๔๐	๒๓๐	๔๗๐	๑๕๑	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๓๓	๒๕๐	๔๘๓	๑๕๖	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๑๕	๕๓๐	๑,๑๔๕	๒๙๑	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๑๑	๓๐๖	๖๑๗	๒๗๕	
	รวม	๕,๑๐๓	๕,๐๔๖	๑๐,๑๔๙	๓,๗๐๓	

๔.๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร ตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๔๓๑	๓๐๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๔,๐๓๖	๔,๑๑๖	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๕๑๕	๖๑๗	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๔,๙๘๒	๕,๐๓๘	รวมทั้งสิ้น ๑๐,๐๒๐

- ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ - ๕๕ ปี

๔.๔ สภาพทางสังคม

๔.๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง ได้แก่

๑.โรงเรียนอนุบาลคลองหาด	จำนวนนักเรียนประมาณ	๓๕๑ คน
๒. โรงเรียนบ้านคลองหาด	จำนวนนักเรียนประมาณ	๒๔๕ คน
๓.โรงเรียนบ้านเขาดิน	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๗๓ คน
๔. โรงเรียนบ้านเขาเลื่อม	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๕๓ คน
๕. โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๕๕ คน
๖. โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๙๘ คน
(อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖)		

จำนวนประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

การศึกษา	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่เคยศึกษา	๑๕๕	๒๙๐	๔๔๕
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	๑๘๕	๑๖๙	๓๕๔
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	๖๔๒	๑,๓๔๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย (มศ.๔-๕ , ม. ๔-๖ , ปวช.)	๕๑๒	๔๙๘	๑,๐๑๐
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	๘๕	๗๑	๑๕๖
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๒๐๖	๒๘๖	๔๙๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๑๔	๒๓
รวม	๓,๕๑๗	๓,๖๖๕	๗,๑๘๒

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๒ ณ กรกฎาคม ๒๕๖๒

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงจากการสำรวจ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่อยู่ในทะเบียนบ้านได้

สถิติการศึกษา

สถานศึกษา	จำนวนครู (คน)	จำนวนเด็กเล็ก นักเรียน นักศึกษา				
		พ.ศ. ๒๕๕๙	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหาด	๒	๓๐	๒๕	๒๕	๒๐	๒๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลคลองหาด	๓	๔๐	๓๕	๔๐	๔๐	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาเลื่อม	๓	๔๐	๓๕	๓๑	๓๒	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาดิน	๓	๓๕	๕๐	๕๐	๔๐	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ไทยเจริญ	๒	๒๓	๒๕	๒๒	๒๖	๒๘
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาช่องแคบ	๒	๑๗	๒๐	๑๕	๑๘	๑๙
โรงเรียนบ้านคลองหาด	๑๒	๒๐๕	๑๙๖	๒๑๘	๒๐๑	๑๙๕
โรงเรียนอนุบาลคลองหาด	๑๕	๓๑๔	๓๔๕	๒๔๖	๓๔๖	๓๔๙
โรงเรียนบ้านเขาเลื่อม	๑๑	๑๙๕	๑๙๖	๑๙๕	๑๙๗	๑๘๘
โรงเรียนบ้านเขาดิน	๑๑	๑๙๐	๑๙๘	๑๙๓	๒๐๐	๑๙๙
โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	๔	๗๕	๙๕	๑๐๘	๙๑	๑๐๓
โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ	๕	๙๘	๘๘	๘๕	๘๓	๘๘

โรงเรียนมัธยมศึกษา๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนคลองหาดพิทยาคมจำนวนนักเรียนประมาณ

๑,๐๖๘ คน

(มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖)

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.อำเภอคลองหาด) ๑ แห่ง

๔.๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลคลองหาดจำนวน ๓๐ เตียง

จำนวน ๑ แห่ง

๒. คลินิกสถานพยาบาล

จำนวน ๒ แห่ง

๔.๔.๓ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดมีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ การมีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน ๒ หมู่บ้าน

๑. บ้านเขาดิน หมู่ ๘

๒. บ้านเขาช่องแคบ หมู่ ๑๒ ทำให้ต้องเฝ้าระวังการนำเข้ายาเสพติด

๔.๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่มีรายละเอียดดังนี้

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๒๕๙ สายอรัญประเทศ-คลองหาด-วังน้ำเย็น ระยะทาง ๖๒ กม.
- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๓๙๕ สายวัฒนานคร-คลองหาด-ทุ่งขนาน ระยะทาง ๖๐ กม.

ลำดับ	รายการ	จำนวนสายทาง	พื้นที่ที่ได้รับประโยชน์
๑	ถนนลาดยางแอลฟัลท์	๓	ม.๒, ม.๘, ม.๑๒
๒	ถนนคอนกรีต	๗	ม.๑, ม.๕, ม.๖, ม.๗, ม.๘, ม.๙, ม.๑๓
๓	ถนนลูกรัง	๓๒	ม.๑, ม.๒, ม.๓, ม.๔, ม.๕, ม.๖, ม.๗, ม.๘, ม.๙, ม.๑๐, ม.๑๑, ม.๑๒, ม.๑๓
๔	ถนนดิน	-	-

๔.๕.๒ การไฟฟ้า

- ภายในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด ใช้ไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวัฒนานคร นอกจากนี้ตามถนนและซอยต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาล ได้จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อประชาชนที่สัญจรไปมา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕.๓ การประปา

หมู่บ้านที่มีประปาใช้ประกอบด้วย

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

๔.๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

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 ไร่ย่อย ไร่ข้าวโพด ไร่มัน และทำสวนผลไม้ เช่น ลำไย ชมพู

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
เกษตรกรรม-ทำนา	-	๓	๓
เกษตรกรรม-ทำไร่	๑,๑๕๕	๑,๑๒๗	๒,๒๘๒
เกษตรกรรม-ทำสวน	๒๘	๒๑	๔๙
เกษตรกรรม-ประมง	-	-	-
เกษตรกรรม-ปศุสัตว์	๒	๒	๔
รับราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๒๓	๙๖	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	๕๖	๙๘
กำลังศึกษา	๘๕๖	๘๙๐	๑,๗๔๖
ไม่มีอาชีพ	๑๕๙	๒๑๘	๓๗๗
รวม	๓,๕๑๗	๓,๖๖๕	๗,๑๘๒

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๒ ณ กรกฎาคม ๒๕๖๒

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	๓	๙๕๐	๗๕๑
๒	ฝายน้ำล้น	๑๑	๗๐	๒,๐๐๐
๓	บ่อน้ำตื้น / สระน้ำ	๖๐	๒๓๐	๑,๕๐๐
๔	บ่อบาดาล	๗๐	๔๗๐	๔๐๐
๕	ประปาหมู่บ้าน	๑๓	๑๖๐	๓,๔๐๐
๖	แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลอง บึง	๑๔	๔๒๐	๑,๗๐๐

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

บริษัทฟอลทาวเวอร์ ตั้งอยู่บนพื้นที่ ม.๕ บ้านคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๔.๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	๑	กลุ่ม
- กลุ่มธนาคารกสิกร	๑	กลุ่ม
- กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	๑๓	กลุ่ม
- กลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกร	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	๔๒๔	๔๒๑	๘๔๕	๔๘๗	
๒	บ้านเขาผามั่ง	๓๔๙	๓๔๗	๖๙๖	๒๐๗	
๓	บ้านป่าช้ากวาง	๕๐๗	๔๙๓	๑๐๐๐	๓๒๓	
๔	บ้านเขาเลื่อม	๓๘๕	๓๕๖	๗๔๑	๒๓๙	
๕	บ้านคลองหาด	๓๑๓	๓๖๘	๖๘๑	๕๐๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๓๓	๒๒๗	๔๖๐	๑๙๗	
๗	บ้านข้ามะกรูด	๓๐๖	๒๘๓	๕๘๙	๒๒๙	
๘	บ้านเขาดิน	๖๓๖	๖๓๖	๑,๒๗๒	๒๙๕	
๙	บ้านเขาเลื่อมใต้	๕๕๑	๕๙๙	๑๑๕๐	๓๔๔	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๔๐	๒๓๐	๔๗๐	๑๕๑	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๓๓	๒๕๐	๔๘๓	๑๕๖	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๑๕	๕๓๐	๑,๑๔๕	๒๙๑	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๑๑	๓๐๖	๖๑๗	๒๗๕	
	รวม	๕,๑๐๓	๕,๐๔๖	๑๐,๑๔๙	๓,๗๐๓	

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอคลองหาด ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

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	๑,๔๐๐	๑,๗๒๐
บ้านคลองหาด	-	-	-	-	-	-
บ้านทับวังมน	-	-	-	-	-	-
บ้านข้ามะกรูด	๒๐	๑,๒๐๐	๑,๗๐๐	-	-	-
บ้านเขาดิน	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อมใต้	-	-	-	-	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	-	-	-	-	-	-
บ้านคลองหาดพัฒนา	-	-	-	-	-	-

ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำสวน)

ลำไย			
หมู่บ้าน/ชุมชน	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	๒	-	-
บ้านเขาผาม้าง	๑๒	๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	๑๒๐	๔๐,๐๐๐	๔๘,๐๐๐
บ้านคลองหาด	๑๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
บ้านทับวังมน	๒๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
บ้านข้ามะกรูด	๓	๑,๘๐๐	๒,๒๐๐
บ้านเขาดิน	๓๐	๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
บ้านเขาเลื่อมใต้	๔๓	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	๒๐๐	๔,๘๐๐	๑๒,๕๐๐
บ้านคลองหาดพัฒนา	๑๔	๓,๐๐๐	๗,๕๐๐

ข้อมูลทางการเกษตร (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	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาผามั่ง	๔๒	๓,๗๐๐	๕,๔๐๐	๖	๓,๐๐๐	๕,๑๐๐	๗	๔,๕๐	๑,๓๒๐
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	๕๔	๔,๐๕๕	๔,๘๐๐	๒๗	๑,๘๐๐	๓,๐๖๐	๖	๔,๕๐	๑,๓๒๐
บ้านคลองหาด	๑๐	๒,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๓	-	-	๗	๑,๕๐๐	๑๕,๐๐๐
บ้านทับวังมน	๔	๓,๕๐๐	๓,๘๐๐	-	-	-	๓	๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านซิมมะกรูด	๑๐	๑,๕๐๐	๑,๙๐๐	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาติน	๓๐	๒,๐๐๐	๔,๗๒๕	๓๐	๓,๐๐๐	๕,๔๐๐	๗๐	๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐
บ้านเขาเลื่อมใต้	๑๐๐	-	-	๕๐	-	-	๑	-	-
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 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

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	๑๑			
สระ	๖๔			
คลองชลประทาน	๑			

๔.๗.๔ 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 (วัดสายยนต์)

สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักสงฆ์เขาติน
๒. สำนักสงฆ์เขาช่องแคบ
๓. สำนักสงฆ์รัตนคีรีวรรณ

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 ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น

ภาษาถิ่น คือ

ภาษากลาง ภาษาอีสาน และภาษาอื่นๆ

๔.๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น

๔.๙ ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย , ลำน้ำ	๒	สาย
บึง , หนองน้ำ	๑	แห่ง
ลำเหมือง	๒	สาย
อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	๓	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
บ่อโยก	-	แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้าน	๙	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 เนื่องจากเกษตรกรจุดไฟเผา
- ๖.๔ คลองตื้นเขิน 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 รมรณงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการเทศบาลตำบลคลองหาด

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

คลองหาดตำบลน่าอยู่ แหล่งผลิตสินค้าการเกษตร
เขตการค้าชายแดน ไทย- กัมพูชา

๒. ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและสะพาน
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมระบบระบายน้ำ
- แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้าที่ครอบคลุม
- แนวทางที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา พัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตร
- แนวทางที่ ๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาและพัฒนาระบบประปาเพื่ออุปโภคบริโภค
- แนวทางที่ ๖ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานที่สาธารณะ และงานอาคาร

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด

- | | <u>ค่าเป้าหมาย</u> |
|---|--------------------|
| (๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนที่ได้รับการก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซม | ร้อยละ ๕ |
| (๒) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง | ร้อยละ ๘๐ |
| (๓) ร้อยละของถนนที่มีไฟฟ้าส่องสว่างในเวลากลางคืน | ร้อยละ ๘๐ |
| (๔) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ | ร้อยละ ๘๐ |

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมและขนส่งให้ได้มาตรฐาน
- (๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนน่าอยู่

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาระดับคุณภาพการศึกษา
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันภัย ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
- แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น

- เป้าประสงค์ : (๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์ และสืบสาน ให้คงอยู่สืบไป
- (๓) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

- | | ค่าเป้าหมาย |
|--|-------------|
| (๑) ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการสงเคราะห์ | ร้อยละ ๘๐ |
| (๒) ร้อยละของหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ชุมชนเข้มแข็ง | ร้อยละ ๘๐ |
| (๓) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | ร้อยละ ๘๐ |
| (๔) ร้อยละศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามที่ได้รับการ อนุรักษ์และสืบสาน | ร้อยละ ๘๐ |
| (๕) ร้อยละที่ลดลงของโรคระบาด | ร้อยละ ๕ |

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๔) ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๕) ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับเด็กและเยาวชน
- (๖) สืบสานและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงาม
- (๗) สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๑** ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้นรองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน
- แนวทางที่ ๒** ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรแปรรูป การพัฒนา
คุณภาพ การเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่ และส่งเสริมการ
ปลูกพืชสมุนไพร
- แนวทางที่ ๓** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางในการรับซื้อและจำหน่ายสินค้า
ทางการเกษตร
- แนวทางที่ ๔** พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ/แหล่งน้ำชลประทาน
ให้สามารถเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี
- แนวทางที่ ๕** การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
และน้ำเสีย
- แนวทางที่ ๖** ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า อนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
บริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

- | | ค่าเป้าหมาย |
|---|--------------------|
| (๑) ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๑ |
| (๒) ร้อยละของผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้นต่อไร่ | ร้อยละ ๑ |
| (๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์-ชีวภาพ | ร้อยละ ๑ |
| (๔) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | ร้อยละ ๑ |
| (๕) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ | ร้อยละ ๑ |

กลยุทธ์

- (๑) บริหารจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์-ชีวภาพ
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านการค้าชายแดน ไทย - กัมพูชา

แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงชุมชน

และ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน

เป้าประสงค์ : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละของป่าชุมชนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ ๕
(๒) ร้อยละที่ลดลงการบุกรุกป่าชุมชน	ร้อยละ ๕
(๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่สีเขียว	ร้อยละ ๕
(๔) ร้อยละของหมู่บ้านที่สภาพแวดล้อมดีขึ้น	ร้อยละ ๔๐
(๕) ร้อยละของหมู่บ้านที่จัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย	ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์

- (๑) เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าและสัตว์น้ำให้อุดมสมบูรณ์
- (๓) พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและบูรณาการการจัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางที่ ๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานและการมีส่วนร่วมต่างๆ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และผู้นำชุมชนให้มี
ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาคของประชาชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการ
พัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

ค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ร้อยละ ๘๐

(๒) ร้อยละของข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการแก้ไข

ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

(๑) สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมประชาธิปไตยและการบริหารจัดการภาครัฐ
ตามหลักธรรมาภิบาล

(๒) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและส่วนราชการ/หน่วยงาน/องค์กรอื่น

(๓) พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกและบุคลากรท้องถิ่น

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการประชาชน

นโยบายผู้บริหาร

คณะบริหารเทศบาลตำบลคลองหาด มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาเทศบาลตำบลคลองหาดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ผู้คนมีความสุข มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน โดยใช้นโยบาย ๕ ด้าน

๑. น้ำไหล
๒. ไฟสว่าง
๓. ทางดี
๔. มีเสรีทางการค้า
๕. มีการเก็บขยะอย่างเป็นระบบ

ภายใต้กลยุทธ์ ๓ ประการ

๑. บริหารให้ตรงจุด
๒. คลายทุกข์ให้ประชาชน
๓. ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาดเป็นไปตามเจตนารมณ์ สามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมาย จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ๔ ปีข้างหน้าไว้ ดังนี้

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พัฒนาด้านไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชน และไฟฟ้าเข้าแปลงทำกินเพื่อการเกษตร
๓. พัฒนาด้านเส้นทางสัญจร เพื่อมาตรการลดอุบัติเหตุและเส้นทางเพื่อขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
๔. หาแหล่งกำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาด้านการค้าให้เกิดการค้าแบบเสรี มีแหล่งวางจำหน่ายสินค้าเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
๖. พัฒนาด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้คนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองหาด

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลคลองหาด ได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน ซึ่งจากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถกำหนดภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ออกได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ 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) ให้อาสาสมัครได้รับการศึกษาอบรม
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๑๑) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๒) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๑๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๕) หน้าที่อื่นด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) การผังเมือง

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

(๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนากับหน่วยงานอื่น

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๕) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) หน้าที่อื่นด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

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 ด้าน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
- ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา - มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง - เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว - เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงาน โครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด - มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน - คณะผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง	- เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด - ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร - จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด - ขาดการบูรณาการในการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน - มีการกีดกันมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความทับซ้อน - การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น
โอกาส O	ข้อจำกัด T
- การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ฯ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น - แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง - ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน - นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น	- การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน - ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน - การคมนาคมขนส่ง จากระบบรถทุก น้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น - การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร ราชการและการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ๔. ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ ๕. ความตื่นตัวของภาคส่วนมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. ระบบฐานข้อมูล จปฐ. ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง ๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๕. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๖. ปัญหายาเสพติด
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน ๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง ๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ	๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ ๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย ๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทวีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค นิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน ๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ ๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน ๖. การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังมีไม่มากนัก ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา ๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่คอยตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อปพร. และผู้นำหมู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง	๑. งบประมาณมีจำกัด ๒. อาณาเขตความรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก ๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน ๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ ๖. ปัญหายาเสพติดที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. การพัฒนาเมืองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน ๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย ๓. ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๔. มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง ออกมาตรวจพื้นที่ตลอดเวลา	๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ๒. การพัฒนาเมืองต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด ๔. ภัยพิบัติต่าง ๆ ๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและชักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์ ๕. มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่	๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง ๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ๔. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน	๑. ปัญหาสถานะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การท่องเที่ยวซบเซา ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ ๔. ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ “๔ ดี วิถีพอเพียง” ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว ๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม ๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการถางป่าเพื่อทำการเกษตร ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเต็มที่ ๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
โอกาส O ๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ข้อจำกัด T ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ๓. สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ๔. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์ ๒. ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้ ๓. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง ๔. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง ๕. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและการอนุรักษ์ ๖. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จุดอ่อน W ๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันดิงาม ๒. ค่านิยมทางวัตถุที่มีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรม อันดิงามเริ่มเลือนหาย ๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณ มีจำกัด ๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ ๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ
โอกาส O ๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	ข้อจำกัด T ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ๓. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน ๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งมีความคล่องตัวในตอบสนองความต้องการของประชาชน ๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจบริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกที่ ๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ๓. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนและความทับซ้อน ๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
--	--

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

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

การกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นการกิจหลักและการกิจรองได้ดังต่อไปนี้

การกิจหลัก

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) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคลองหาด เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับกลาง โดยมีปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว ซึ่งได้ประกาศกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการ ที่การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือโครงการ ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล 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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบ ทดลอง 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 การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การ ควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบ ระบบ บำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่นๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม และงานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งาน สวนสาธารณะ งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ และงานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชนการ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความ สะอาด การให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านสัตว์แพทย์ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยมีการแบ่งส่วน ราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานธุรการ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการนักเรียน งานโรงเรียน งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โดยมีการแบ่งส่วน ราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานการศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรม เด็กและเยาวชน งานธุรการ และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๘๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ
- ๒ ประการ ดังนี้

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคลองหาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณ งาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
เทศบาลตำบล คลองหาด	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	รอง ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	ฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	- งานนิติการ	๑	-	-	-
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	- งานจัดทำงบประมาณ	-	-	๑	-
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒	-
	- งานรักษาความสงบ	-	-	-	๗
	ฝ่ายธุรการ	๑	-	-	-
	- งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-
	- งานธุรการ	๑	-	๑	๕
	- งานกิจการสภา	๑	-	๒	-
	- งานบริหารข้อมูลข่าวสาร	-	-	-	๑
	- งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	๑
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	-	-	-
	- งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๒	-
	- งานพัสดุ และทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	- งานธุรการ	-	-	๑	-
	ฝ่ายพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	- งานพัฒนารายได้	๑	-	๒	๒
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	๑
	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	-	-	-	๑
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	- งานวิศวกรรม	๑	-	-	-
	- งานสถาปัตยกรรม	-	-	-	-
	- งานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	๓
	- งานผังเมือง	-	-	-	-
	- งานสวนสาธารณะ	๑	-	-	-

	- งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	-	๔
	- งานธุรการ	-	-	๑	๓
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	ฝ่ายงานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	- งานการศึกษาปฐมวัย	๑	-	-	-
	- งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-
	- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	- งานธุรการ	-	-	-	๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	-	๕	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	- งานรักษาความสะอาด	๑	-	๖	๑๓
	- งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	๑
	- งานป้องกันโรคติดต่อ	-	-	-	๒
	งานธุรการ	๑	-	๑	-

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธภูมิ รังกลาง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ								
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกษมพร จ้อยโต
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวัชรชัยนันท์ เหล่าทัศน์
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยะ ปากุลวงศ์
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เกศินี วงศ์พระจันทร์
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุกัญญา เสมอเหมือน
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ /ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนัญชิตา นิตศาสตร์โยธิน
ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ /ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทิพวรรณ จันทร์อุดม
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฤกษ์เดช เส็กภูเขียว
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทองพูล แผลมณี
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
๑.๒ ฝ่ายธุรการ								
หน.ฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ไพรินทร์ พันทา
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.ส.อ.กษิภัท สิ้นชัย
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชาญศักดิ์ หงษ์สอ
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประภาพร พุ่มเข็มทอง
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิรัชชานา แก้วเกิด
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศุภชัย พันโคกกรวด
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สมุสาสัย สิ้นชัย
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิไลรัตน์ บุญร่วม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐนาภรณ์ วงษ์คำนำ
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทักษพร เทียงตรง
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ /ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุดารัตน์ อักษร
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วาสนา ศรีสังข์
ผช.เจ้าพนักงานการคลัง (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาวิตรี เปียสันเทียะ
๑.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้								
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.ลัดดา วัฒนแสง
								น.ส.สุปราณี ศรีจันทร์
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-			
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพลภัฏฐ์ บรรจงภูสิทธิ์
๑.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทศพล คำจันทร์
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปัทมณภา โปมินทร์
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พัชรพร จันทร์เข้ม
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผ.อ. กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นาคยา เลิศศิริสวัสดิ์
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติศักดิ์ พรหมงาม
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนัญชิดา ผ่องสูงเนิน
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพบุลณ์ บุญลือ
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	นายทองเรียน ขวัญใจ
								นายจำเนียร น้อมมนี
								นายสมพงษ์ เจนดง
								นางแว่น ครูทำสวน
								นายสุนทร สันทอง
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๑.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมะลิ ชำนอก
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	นางอรทัย เนื้อจันทา
								น.ส.ศิริภัสสรณ์ ศรีมงคล
								น.ส.ปิยะพร บัวใหญ่
								นางพนารัตน์ แทนบุญ
								นางปราณี พันธุพันธ์
								นางรัตดา ภู่มัก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.ส.ปนชล จงแต่งกลาง
								นางรุ่งราวรรณ หาคำ
								น.ส.จันทร์ทิพย์ คำฉิมมา
								น.ส.นัยนา พุกการเวก
								น.ส.วราพร จำเริญเนา
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-			
รวมทั้งหมด	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	-			

หมายเหตุ ว่าง* หมายถึง ขอใช้บัญชีจาก กสอ.

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลคลองหาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๗๓๕,๓๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๓๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๒๔๐	๔๕๗,๕๒๐	๑๔,๖๘๐
ส่วนนักปลัดเทศบาล																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
ฝ่ายอำนวยการ																			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๐,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๓,๐๐๐	๔๒๖,๘๘๐	๔๐๐,๖๔๐	๑๓,๘๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๗,๔๒๐	๑๓,๒๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๗,๔๒๐	๑๓,๒๔๐
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑๙๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๕,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๑๖,๖๐๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๖,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๔๐
พนักงานจ้าง																			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๓๒๐	๒๑๙,๒๘๐	๑๖,๒๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐
๑๑	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๗,๐๘๐	๙,๘๐๐
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๘๐๐
๑๓	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗,๐๐๐
ฝ่ายธุรการ																			
๑๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๑๕,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๔๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๒๔๐	๒๐,๗๒๐
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๓๒๐	๑๒,๒๔๐
๑๘	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๖๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๔,๒๐๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	ม.๖	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๒,๕๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ช.	๑	๑	๑๓๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๕๐,๕๒๐	๑๓,๕๐๐
๒๓	คนสวน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗,๐๐๐
รวม																			

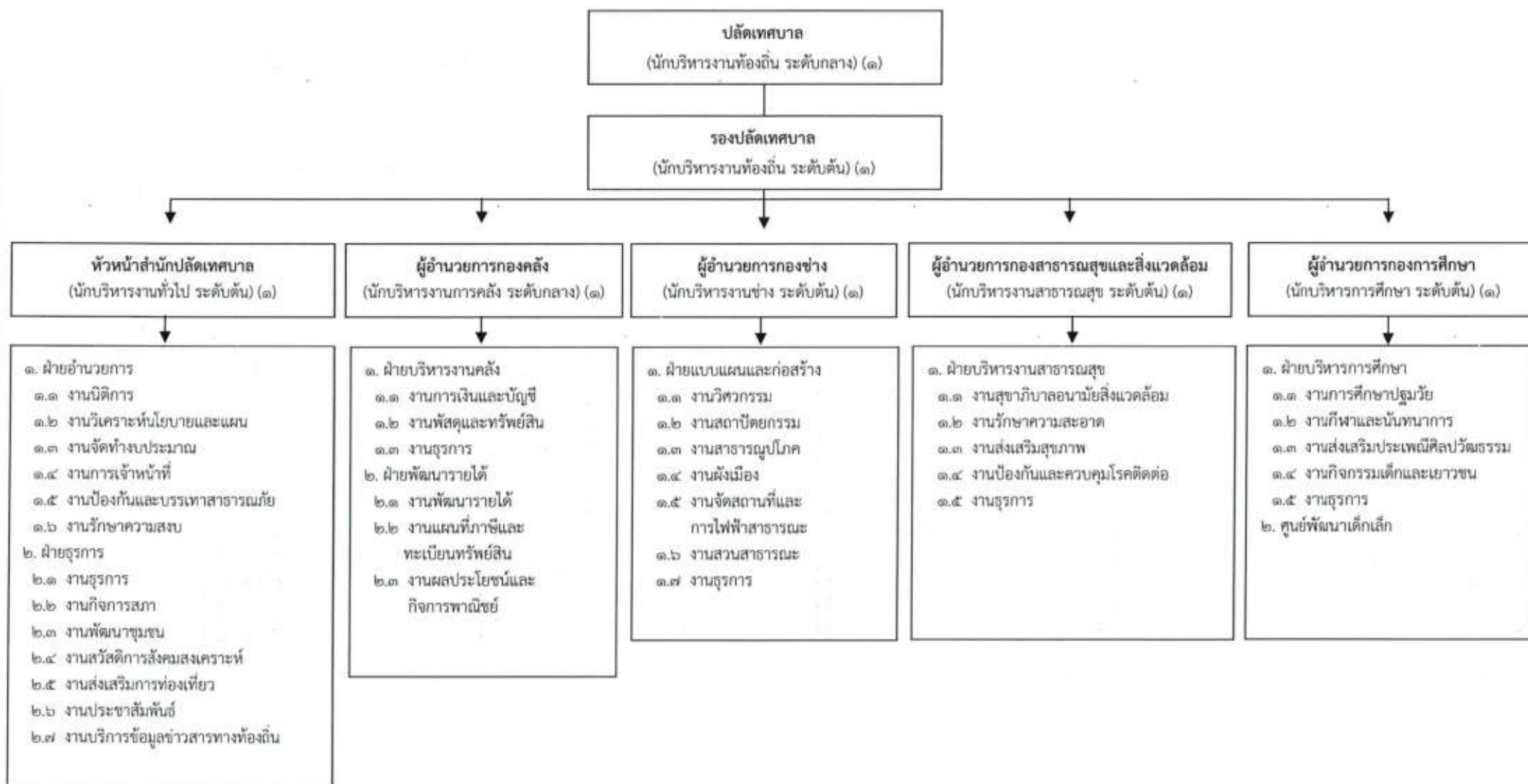
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนต่อปี ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๖๓,๕๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๓๗,๕๖๐	๕๕๖,๔๐๐	๖๑๒,๕๖๐	๓๕,๗๖๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๔๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๒๕,๔๐๐
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	จำเดิม
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ขก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	จำเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๘	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๔๖๐	๒๘,๘๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ตรี	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐	๑๗,๕๖๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๒,๕๖๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ช.	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๑,๐๔๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ป.ว.ส.	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	จำเดิม
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	จำเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ว.ช.	๒	๒	๒๖๘,๕๒๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๙,๗๒๐	๒๙๑,๐๐๐	๓๐๒,๖๔๐	๒๒,๔๐๐
๓๗	คนงาน	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวม	-	๑๗	๑๒	๓,๘๕๕,๕๒๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๑๑๘,๓๘๐	๑๒๐,๓๒๐	๑๒๒,๕๘๐	๓,๙๖๓,๙๖๐	๔,๐๘๘,๒๖๐	๔,๒๐๖,๗๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จ่ายต่อปี (บาท)			อัตราค่าจ้างเหมา / ๑๐๐			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กองช่าง																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๕๒๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๐,๒๖๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																			
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	-	๔๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๓	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๓	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ข.ง.	๓	๓	๒๓๒,๒๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๔๐	๒๒๓,๖๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐
พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ว.ส.	๓	๓	๑๔๓,๕๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๓๓,๕๖๐
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๓	๓	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๓๓,๕๒๐
๔๕	คนงาน	-	๑๐	๑๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	
รวม		-	๑๗	๑๔	๓,๑๖๓,๗๔๐	๖๐,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๓๑,๕๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๓,๕๐๐	๓,๒๓๔,๘๔๐	๓,๓๐๓,๕๔๐	๓,๓๘๐,๖๔๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๖	ผ.อ. กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓	๓	๔๒๔,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๒๐	๑๓,๔๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๓,๘๘๐
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																			
๔๗	หน.ฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓	-	๔๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๓	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓	๓	๑๕๕,๖๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๓๗,๓๖๐
๕๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ข.ง.	๓	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๓	๓	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๓๓,๕๒๐
๕๒	พนักงานขับรถขยะ	ม.๖	๓	๓	๑๕๖,๓๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๓๖๐	๓๓,๐๔๐
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๕	๕	๗๗๓,๑๒๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	๓๒,๐๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๒,๖๐๐	๘๐๒,๒๐๐	๘๓๙,๘๘๐	๘๖๖,๐๘๐	๖๔,๒๖๐
๕๔	คนงาน	-	๑๖	๑๖	๓,๗๒๘,๐๐๐	-	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	-	-	-	๓,๗๒๘,๐๐๐	๓,๗๒๘,๐๐๐	๓,๗๒๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
รวม		-	๒๘	๒๕	๙,๓๘๑,๐๘๐	๖๐,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	๙๕,๖๒๐	๙๗,๓๘๐	๙๗,๖๐๐	๙,๔๖๖,๙๐๐	๙,๕๖๗,๒๘๐	๙,๖๗๓,๕๘๐	

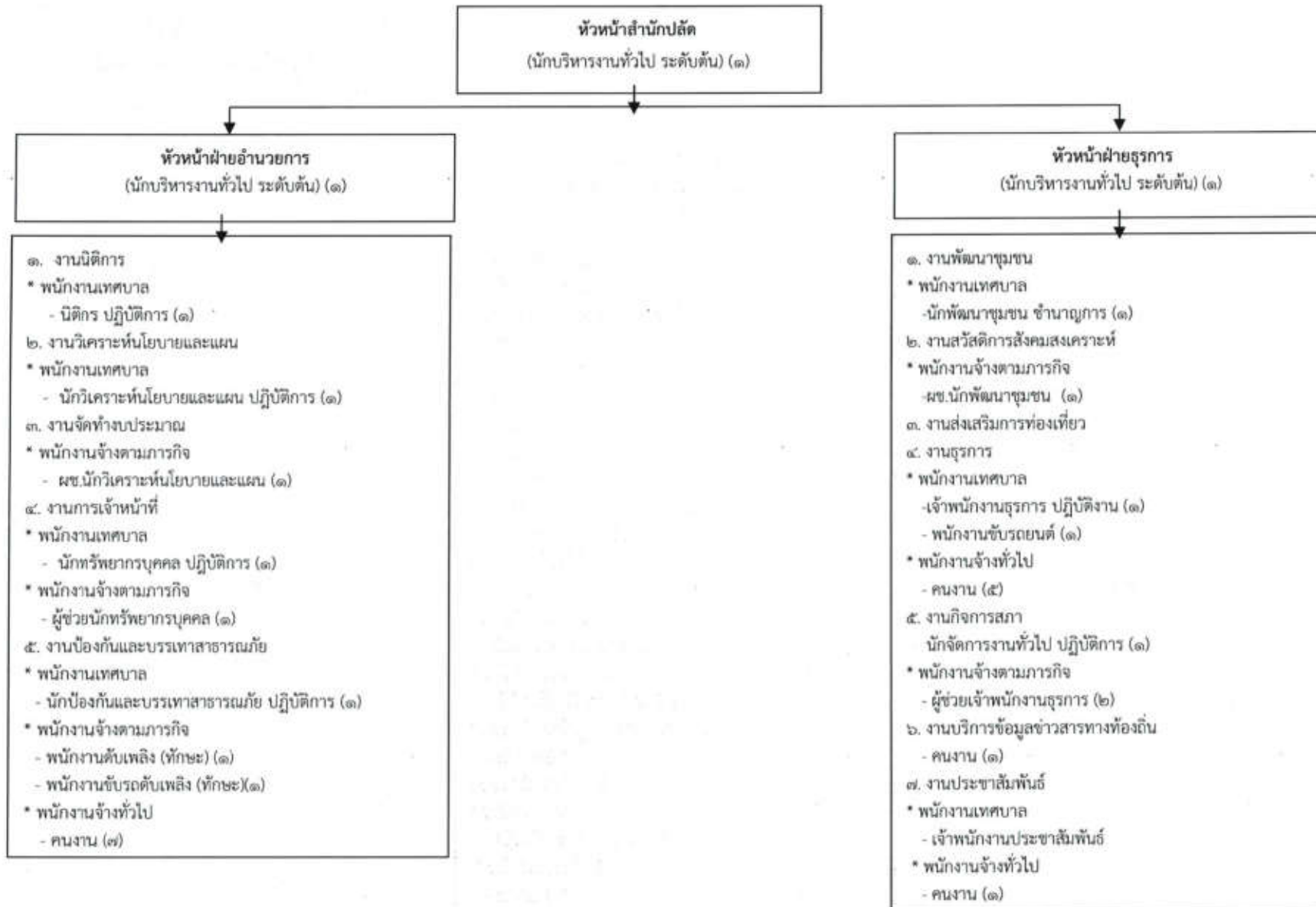
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างรวมต่อปี ในวรรค ๑ ปี จำนวน			อัตราค่าจ้าง เงิน / สด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินติดบ	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา																			
๕๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๔๙,๒๐๐	๔๖๒,๘๐๐	๔๗๖,๔๐๐	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา																			
๕๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	-	๔๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๒๗,๒๐๐	๔๓๘,๘๐๐	๔๕๒,๔๐๐	ว่างเต็ม
๕๗	นักสันตนาการ	ปก./ชก	๓	๑	๓๕๕,๓๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๐๐	๓๗๙,๓๐๐	๓๘๔,๓๐๐	ว่างเต็ม
๕๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๐๐	๙,๔๐๐	๙,๖๐๐	๒๙๓,๗๐๐	๓๐๓,๒๐๐	๓๑๒,๗๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๕๙	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๖๐	ครู	คศ.๒	๔	๔	๖๐๙,๘๔๐			๔	๔	๔									ว่างเต็ม
๖๑	ครู	คศ.๑	๒	๒	๔๒๒,๕๖๐			๒	๒	๒									ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕	๕	๕๖๔,๐๐๐	-	๕	๕	๕										ว่างเต็ม
					๑๑๑,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๕๓,๒๐๐	๕๕,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๑๖๔,๒๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๗,๔๐๐	ว่างเต็ม
	รวม	-	๑๙	๑๙	๓,๒๗๗,๐๘๐	๖๐,๐๐๐	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	๘๙,๗๐๐	๙๒,๐๐๐	๙๔,๖๐๐	๓,๓๖๙,๘๘๐	๓,๔๖๔,๘๐๐	๓,๕๖๘,๘๐๐	
	รวมทั้งหมด	-	๑๑๖	๑๑๖	๑๑,๗๗๖,๘๘๐	๖๓๘,๘๐๐	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	-	-	-	๑๖๘,๖๐๐	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๖,๘๐๐	๑๒,๐๘๘,๘๘๐	๑๒,๖๖๐,๘๐๐	๑๒,๘๓๗,๖๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๓,๑๐๓,๓๒๐	๓,๑๘๘,๘๐๐	๓,๒๗๘,๐๐๐	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑๓,๑๙๒,๑๐๐	๑๓,๘๔๗,๖๐๐	๑๔,๑๑๔,๖๐๐	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๑๓,๒๖๔,๘๐๐	๑๓,๙๒๖,๔๐๐	๑๔,๐๙๒,๖๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐															๕,๓๐๕,๙๒๐	๕,๕๘๖,๕๖๐	๕,๖๗๗,๐๔๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

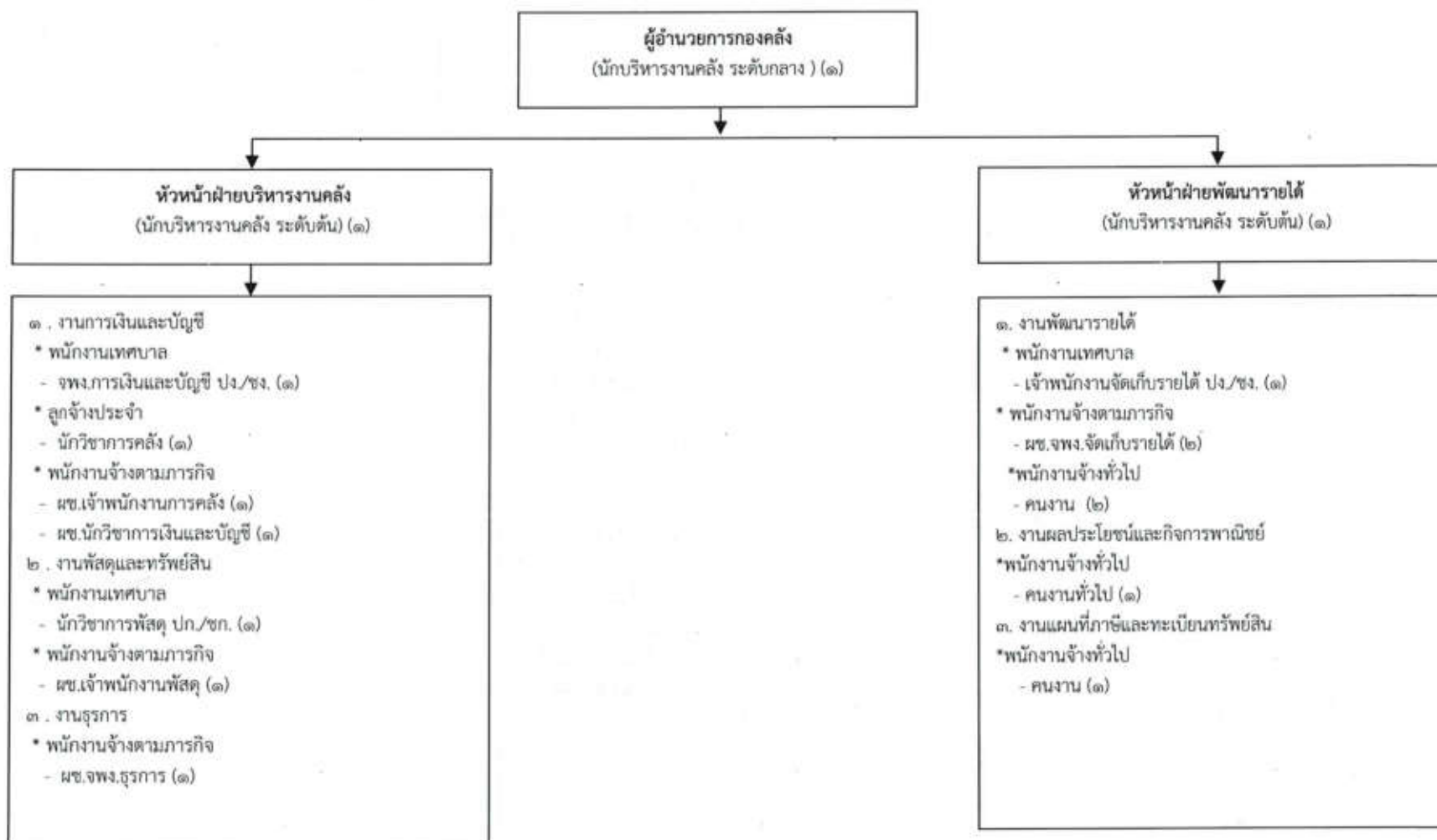


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



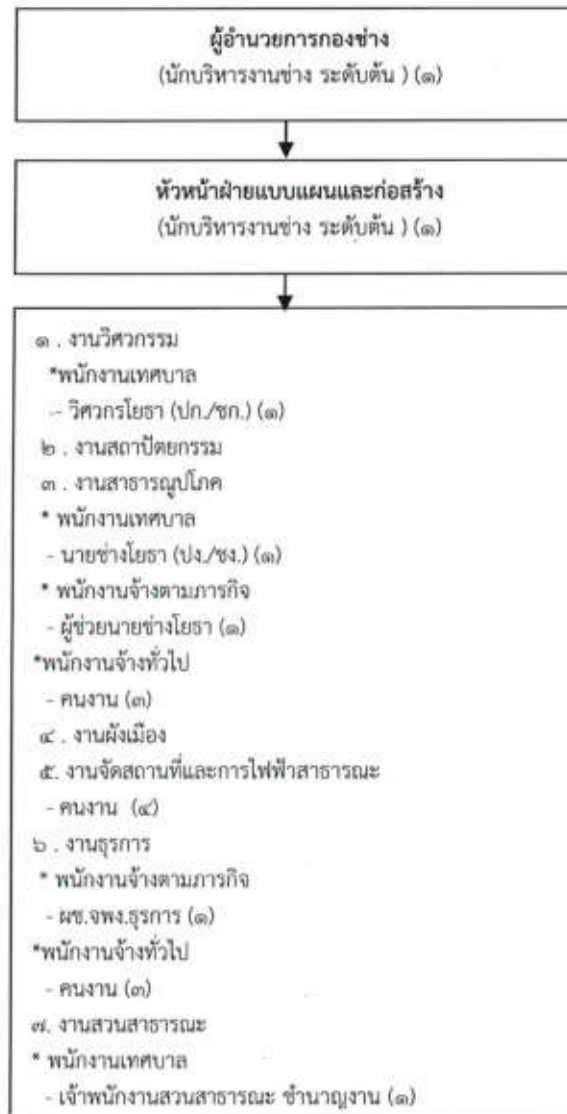
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	๑	๕	-	๒	-	๒๒

โครงสร้างของกองคลัง



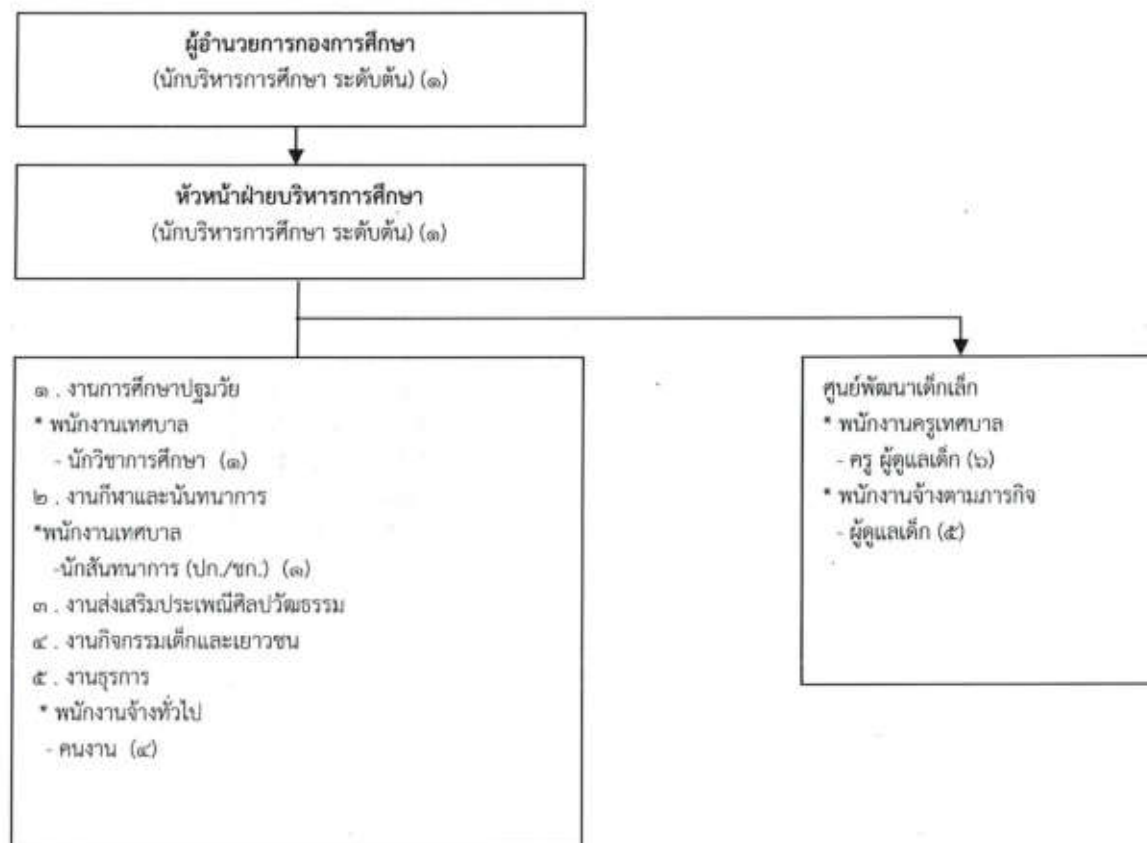
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๒	๑	๑๐

โครงสร้างของกองช่าง



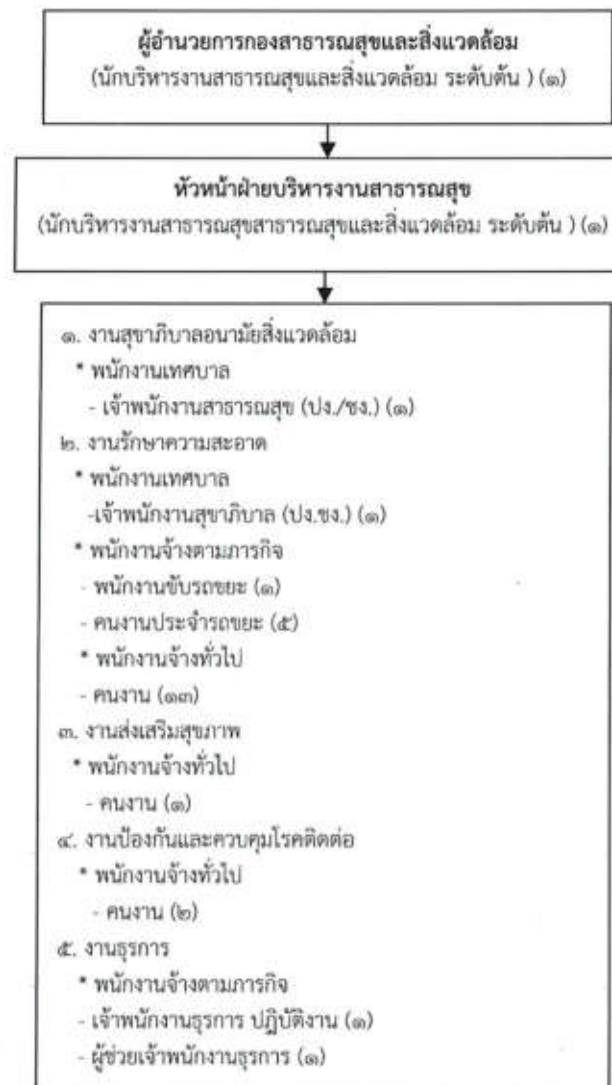
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๑	๑	๑	-	๑๒

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๒	ครู คศ. ๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	๓	๓	-	๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	-	-	๓	-	๒๓

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-ว่างเดิม- ๗๑๖,๐๕๐
๒	นายยุทธภูมิ รังกลาง	ร.ป.ม.	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๘,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๐,๑๖๐
ส่วนนักปลัดเทศบาล												
๓	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส่วนนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๕,๖๐๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๔	นางกษมพร จุ้ยโต	ร.ป.ม.	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๐,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๘,๕๖๐
๕	น.ส.เกศินี วงศ์พระจันทร์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๖	นายวัชรชัยนันท์ เหล่าพิคน	ร.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗	นายปิยะ ปากุลวงศ์	ศบ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	น.ส.สุกัญญา เสมอเหมือน	ว.ศ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๙	น.ส.ทิพวรรณ จันทร์อุดม	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๐	น.ส.นันทิชา นิตศาสตร์โยธิน	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๑๑	นายฤกษ์ ใญ่ภูเขียว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นายทองหลู แสงมณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๑๓	นายอรัชชัย บุญตา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายฤทธิชัย พุ่มเรือง	ว.ทบ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายฐิติพงษ์ จีระพันธ์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวสมรส สอนอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายณภควัฒน์ ยืนยง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายธรรมบุญ คงบุ๋	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายธุรการ												
๒๐	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-ว่างเดิม- ๔๑๑,๖๐๐
๒๑	น.ส.ไพรินทร์ พันหา	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๙,๓๒๐	(๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๙,๓๒๐
๒๒	จ.ส.อ.เกษิภัท สันชัย	รัฐศาสตร์	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙๙,๒๕๐	(๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	๒๙๙,๒๕๐
๒๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานประชาสัมพันธ์	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานประชาสัมพันธ์	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	(๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๒๙๗,๙๐๐
๒๔	นายชาญศักดิ์ หงษ์สอ	ศศ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ปจ.	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ปจ.	๑๙๖,๖๕๐	(๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๙๖,๖๕๐
๒๕	น.ส.วิรัชญา แก้วเกิด	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๖๙,๙๒๐	(๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	๑๖๙,๙๒๐
๒๖	น.ส.ประภาพร พุ่มเข็มทอง	ป.ตรี สังคมศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๗	น.ส.สุมาลัย สันชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายศุภชัย พันโคกกรวด	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๖๐๐	(๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	๑๕๐,๖๐๐
๒๙	น.ส.สุพิชฌาย์ จงทำดี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	น.ส.นภาพร มหานิส	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.วรกมล แสนปาง	นบ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	น.ส.ปรีดา ชุมทรัพย์	ปวส.(บัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางบางออน บุญไทย	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายประพนธ์ ชุมพร	ร.ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายวัชร กัญญา	ร.ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๓๖	นางจันทรีเพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	บธ.ม.(การบัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๖๓,๕๒๐ (๓๕,๗๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗๗,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๗	น.ส.วิไลรัตน์ บุญร่วม	บธ.บ.(การบัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๓,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๗,๖๔๐
๓๘	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๒๙๗,๙๐๐
๓๙	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๐	น.ส.ณัฐธนาภรณ์ วงษ์คำนา	บธ.บ.	-	นักวิชาการคลัง(ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักวิชาการคลัง(ลูกจ้างประจำ)	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๑	น.ส.ทักษพร เทียงตรง	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ตรี	๒๑๐,๗๒๐ (๓๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๔๒	นางสุดารัตน์ อักษร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๔๓	น.ส.วาสนา ศรีสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑๓๒,๔๘๐ (๑๓,๐๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๔๔	น.ส.สาวิตรี เปียสันเทียะ	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ปวส.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
๔๕	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๓๗,๖๐๐
๔๖	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๗	น.ส.ลัดดา วัฒนแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๖๔๐ (๑๒,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๖๔๐
๔๘	นางสุภาวณี ศรีจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๔๙	นายอภิพล สนมเือก	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	น.ส.วิชุดา สุขจันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	น.ส.ปัทมา ประยูรพงษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายไพโรจน์ ศรีทุมม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๕๓	นายพลกฤษ์ บรรจงสุทธิ	วท.บ.	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๒๕,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๕๔	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	-	-ว่างเดิม- ๔๑๑,๖๐๐
๕๕	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๖๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๓๕๕,๓๒๐
๕๖	นายทศพล คำจันทร์	ปวส.(เกษตรกรรม)	๖๒-๒-๐๕-๔๔๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสวนสาธารณะ	ปจ.	๖๒-๒-๐๕-๔๔๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสวนสาธารณะ	ปจ.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๕๗	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๘	น.ส.ปัทมาภา ไปมิตร	วศ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๕๙	น.ส.พัชรพร จันทร์เข้ม	ปวส.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๐	นายธนภัทร จันทร์สงวน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายสงคราม อิมพาลี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายมานิต แก้วหวงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๖๓	นายวีระพงษ์ ตาสี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายจิระพงษ์ ม่วงน้อยเจริญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายวันใหม่ จินรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายวิชัย อุ่นมุกดา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายไวพจน์ จันบุตดา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายโกวิทย์ คงกระโทก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	น.ส.ประกายรุ่ง ฤทธิ์สันเทียะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุข												
๗๐	น.ส.นาคยา เลิศศิริสวัสดิ์	สาธารณสุขศาสตร์	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๔๒๕,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๖,๕๖๐
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข												
๗๑	-ว่าง -	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๑๑,๖๐๐
๗๒	-ว่าง -	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๒๙๗,๙๐๐
๗๓	นายกิตติศักดิ์ พรหมงาม	ปวส.คอมพิวเตอร์	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๖๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๗๔	-ว่าง -	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๒๙๗,๙๐๐
๗๕	น.ส.ชนัญชิตา ผอศสูงเนิน	รป.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗๖	นายไพฑูรณ์ บุญลือ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๓๖๐
๗๗	นายทองเรียน ขวัญใจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๗๘	นายจำเรียน น้อมมณี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๗๙	นายสมพงศ์ เจนตง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๘๐	นางแว่น ครูทำงาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
									(๑๓,๘๓๐x๑๒)			
๘๑	นายสุนทร สันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			
๘๒	นายทองหล่อ ผิวเนียม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นางบัวผัน วัฒนานนท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นายร่วม ศรีรัมย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายลอง สุขะ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายสมหมาย ตะกุ่มนอก	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายสมศักดิ์ เทียมมาลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายวิทยา จันทา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นายสุรสิทธิ์ เสขุนทด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นายเกื้อกูล พันอันตรวย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นายสมชาย แสนศิริ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๒	นายบรรพต สุขนอก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	นายอภิรักษ์ กันพาลี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นายอิทธิชัย ฤทธิจวงกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๕	น.ส.จุฬามาศ สันทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	นายวิชัย พุ่มเรือง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๗	น.ส.พรพรรณ พรมงาม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา											
๙๘	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๓๕,๖๐๐
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๙๙	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๓๗,๖๐๐
๑๐๐	นางมะลิ ขำนอก	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๑๐๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ป.ง./ช.ก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ป.ง./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม- ๓๕๕,๓๒๐
๑๐๒	นางอรทัย เนื้อจันทา	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๐๐๐ (๒๖,๗๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๑,๐๐๐
๑๐๓	นางรัตดา ภู่มอก	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๘	ครู	คศ.๑	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๘	ครู	คศ.๑	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๑๐๔	น.ส.ศิริวิมล สรียงคล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๙	ครู	คศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๙	ครู	คศ.๒	๓๐๓,๑๒๐ (๒๕,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๕,๑๒๐
๑๐๕	น.ส.ปิยะพร บัวใหญ่	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๓๐๘,๔๐๐ (๒๕,๗๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๔๐๐
๑๐๖	นางปราณี พันธุขันธุ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๑	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๑	๒๑๗,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๙๒๐
๑๐๗	นางพนารัตน์ แทนบุญ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๑	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๒	๓๐๖,๗๒๐ (๒๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๖,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑๐๘	น.ส.ปณชล จงแจ้งกลาง	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๓๖๐	-	-	๑๕๙,๓๖๐
									(๓๓,๒๘๐x๑๒)			
๑๐๙	น.ส.นัยนา พุกกระเวก	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๙,๘๘๐	-	-	๑๑๙,๘๘๐
									(๙,๙๙๐x๑๒)			
๑๑๐	นางรุ่งรวรรณ หาคำ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๖๐๐	-	-	๑๕๙,๖๐๐
									(๓๓,๒๘๐x๑๒)			
๑๑๑	น.ส.จันทร์ทิพย์ คำนิมมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๙,๘๘๐	-	-	๑๑๙,๘๘๐
									(๙,๙๙๐x๑๒)			
๑๑๒	น.ส.วราพร จำเริญเนาว์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
									(๙,๙๙๐x๑๒)			
๑๑๓	น.ส.อุษา ตาสี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๔	น.ส.สร้อยฟ้า มูลศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๕	น.ส.จุฬามาศ ศรีจันทร์	คบ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๖	น.ส.ประไพโร ไตรสารเดช	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

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 ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ 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 และความร่วมมือกับประชาชนในพื้นที่ ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาต่างๆ ของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถตอบสนองกับสภาพความเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นได้อย่างตลอดเวลา 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 ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 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 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงาน สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และพนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด ในทุกระดับ โดย ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด

ที่ ๘๖๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้เทศบาลใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลคลองหาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

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

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลคลองหาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคลองหาด

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ร้อยเอก

(สุเทพ ไม้สาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร	นายกเทศมนตรี		ประธานฯ
๒	นายยุทธภูมิ รังกลาง	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายพลรัฐ บรรจงภูสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวนาถยา เลิศศิริสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๖	นางกษมพร จัยโต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นายปิยะ ปากุลวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ประธานฯ เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลคลองหาด ใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามแนวทางการ กำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ ๘๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ แต่งตั้งจาก หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ
ประธานฯ เชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการ ๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ เมืองพัทยา เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดดังนี้

๑. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และ เงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวม เงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นให้ยึดถือตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ ว่างบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการ จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมายความว่ารวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณ รายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจาก รายรับจริงแต่อย่างใด

๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไป จะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้

ฯลฯ

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. 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 เพื่อบรรณ

เชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และความสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดย ได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้นและให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ จะต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า เชิญเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ ตามหนังสือที่ท่านประธานอ้างถึง ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏ ตามคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการข้างต้น มี สาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท 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 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 รวม ทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพ 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.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พ.ย. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สามารถสรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ประธานกรรมการ - ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงตามหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาด

นายยุทธภูมิ รังกลาง ในส่วนของบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาดนั้น ผมเสนอว่าควรกำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาปัญหาของพื้นที่ ซึ่ง ได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาด มีหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ และได้วิเคราะห์ถึงสภาปัญหาของพื้นที่ ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน ซึ่ง จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถกำหนดภารกิจให้ตรงกับสภาปัญหาและความต้องการของประชาชน 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) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - (๑๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

- (๑๒) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๑๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๕) 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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) หน้าที่อื่นด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลคลองหาด

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลคลองหาด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลคลองหาด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และยานชุมชน

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 การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาคาความยากจนและกระจายรายได้
 - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร

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 พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประธานกรรมการ

- ไม่ทราบว่าจะคณะกรรมการมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ สำหรับบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาด ตามที่ท่านปลัดได้เสนอมา

ที่ประชุม

เห็นชอบวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลคลองหาด

ประธานกรรมการ - ในการทำแผนอัตรากำลังตามที่เลขได้แจ้งรายละเอียดตามหนังสือชักชวนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
- ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา - มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง - เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว - เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงาน โครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด - มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน - คณะผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง	- เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด - ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร - จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด - ขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน - มีการกิจเพิ่มมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความทับซ้อน - การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น
โอกาส O	ข้อจำกัด T
- การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ฯ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น - แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง - ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน - นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น	- การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน - ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน - การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุก น้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น - การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร ราชการ และการปฏิบัติงาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S ๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ๔. ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ ๕. ความตื่นตัวของภาคส่วนที่มีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. ระบบฐานข้อมูล จปฐ. ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง ๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๕. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๖. ปัญหาเสพติด
โอกาส O ๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน ๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง ๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ	ข้อจำกัด T ๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ ๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย ๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค นิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน ๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ ๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน ๖. การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S ๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังมีไม่มากนัก ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา ๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่คอยตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อปพร. และผู้นำหมู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณมีจำกัด ๒. อาณาเขตความรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก ๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน ๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ ๖. ปัญหาเสพติดที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. การพัฒนาเมืองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน ๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย ๓. ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๔. มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงออกมาตรวจพื้นที่ตลอดเวลา	๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ๒. การพัฒนาเมืองต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด ๔. ภัยพิบัติต่าง ๆ ๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและชักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์ ๕. มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่	๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง ๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ๔. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน	๑. ปัญหาสถานะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การท่องเที่ยวซบเซา ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ ๔. ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S ๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ “๔ ดี วิถีพอเพียง” ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว ๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม ๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน	จุดอ่อน W ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการถางป่าเพื่อทำการเกษตร ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเต็มที่ ๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
โอกาส O ๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ข้อจำกัด T ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ๔. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์ ๒. ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้ ๓. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง ๔. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง ๕. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและการอนุรักษ์ ๖. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จุดอ่อน W ๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันดิงาม ๒. ค่านิยมทางวัตถุที่มีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรม อันดิงามเริ่มเลือนหาย ๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณ มีจำกัด ๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ ๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ
โอกาส O ๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	ข้อจำกัด T ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ๓. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง S ๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน ๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งมีความคล่องตัวในตอบสนองความต้องการของประชาชน ๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจบริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกที่ ๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ๓. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อน ๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ส่วนราชการเริ่มให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาล ๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติราชการส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ๔. การถ่ายโอนภารกิจเริ่มมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ๕. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปฏิบัติราชการ	๑. นโยบายของรัฐจากส่วนกลางที่ยังไม่เข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค ๒. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลา ๓. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระจายอำนาจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๔. การให้ความอิสระในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางที่ยังไม่เต็มที่ ๕. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ ๖. นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีลักษณะเป็นนโยบายประชานิยม

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลคลองหาด ขอเชิญ
ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ เทศบาลคลองหาดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ
กองการศึกษา โดย กำหนดโครงสร้างและ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานประชาสัมพันธ์	

๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ - งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ - งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - 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	-
	งานสวนสาธารณะ	๑	-	-	-
	งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	-	๑๐
	งานธุรการ	-	-	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	ฝ่ายงานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	-	๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	-	๕	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	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 ๑๑ 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 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
๗. พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๑. คนงาน ๑๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาลรวม ๓๓ อัตรา

กองคลัง

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

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังกองคลัง 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 การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบระบบ บำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ของ กองช่าง ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ 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)

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

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (สถิติปริมาณงาน ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา
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

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. นักสันทนการ ปฏิบัติการ ๑ ตำแหน่ง

พนักงานครูเทศบาล 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	๗๗,๔๗๔,๔๑๒	๘๑,๘๗๓,๖๕๘
ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลา	๒๓,๗๙๒,๕๑๑	๒๔,๔๕๕,๖๗๐	๒๕,๑๓๑,๖๖๓
คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๐๔	๓๑.๓๖	๓๐.๗๐

ประธานกรรมการ - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบถึงโครงสร้างและงานในส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว
ต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรืองานในส่วนราชการหรือไม่

ที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างและงานในส่วนราชการของเทศบาลคลองหาดไว้คงเดิม
เนื่องจากมีความเหมาะสมแล้ว

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นเรื่องของการพิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

เลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำหนังสือเพื่อสอบถามข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลคลองเขตรกรรจ์ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพพื้นที่และงบประมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสำรวจสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขตรกรรจ์
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 ๓๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๙ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๙ คน ๕. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒๒ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขตรกรรจ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๔ คน ๕. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำสวน, ทำไร่,ค้าขาย,ทำโรงงานอุตสาหกรรม , รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย ,ธุรกิจส่วนตัว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

ลำดับต่อไป ให้ฝ่ายเลขาแจ้งที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทราบเกี่ยวกับรายละเอียดการขอเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และนโยบายของจังหวัดเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ให้กับที่ประชุมนี้ทราบ เชิญครับ

เลขานุการ

สำหรับการเพิ่มเติมตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่แทน แผนเดิมที่จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งทางฝ่ายเลขานุการได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับทางคณะทำงาน ของท้องถิ่นจังหวัด เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาทาง คณะทำงาน ของท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ได้ให้นโยบายกับ ผู้เข้าร่วมประชุม โดยให้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับใหม่และเสนอให้ทาง จังหวัดเพื่อพิจารณา เข้าที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ทัน ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ทางจังหวัดมีนโยบายว่าจะยังไม่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากระยะเวลาในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ มีเวลาที่สั้นมาก เนื่องจากก่อนหน้านี้ติดปัญหา การแพร่ระบาดของเชื้อโรค ไวรัส COVID - ๑๙ จึงทำให้ทาง คณะทำงานและ เจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ ต้องการจะกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มในแผนอัตรากำลัง สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นจริงๆ ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใน การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ก็ให้ทำรายละเอียดในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงเหตุผลความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดเพิ่มมาให้คณะทำงานเพื่อพิจารณานำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็น กรณีพิเศษ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จะขอกำหนดเพิ่ม จะต้องเป็นเรื่องที่เร่งด่วนมาก จริงๆ เท่านั้น ดังนั้น สำหรับเทศบาลตำบลคลองหาด ทางเลขานุการเห็นว่า ควรที่จะยังไม่เพิ่ม หรือกำหนด ตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้ เนื่องจากอาจเกิดความยุ่งยาก และอาจมีปัญหาในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ได้ จะส่งผลให้การดำเนินการ ลำบากออกไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ สำหรับกองไหนที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มก็สามารถทำได้ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง หลังจากที่มีแผนฉบับนี้ได้ประกาศบังคับใช้แล้ว จึงเรียนมาเพื่อที่ประชุมร่วมกันพิจารณา ค่ะ

มติที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นชอบ

ประธาน

ดังนั้นให้สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติ ที่ประชุมในวันนี้ และเสนอที่ประชุมให้ความเห็นชอบ ต่อไป

เลขานุการ

สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กับที่ประชุมทราบแล้ว และจะดำเนินการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อตรวจสอบ และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว เพื่ออนุมัติให้บังคับใช้ต่อไป

ประธาน ดั่งที่เลขานุการแจ้งมา เห็นได้ว่าร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลคลองหาด มีรายละเอียดครบถ้วน และพร้อมเสนอต่อคณะกรรมการกรันกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้ จึงขอที่ประชุมแห่งนี้มีมติร่วมกันในการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลคลองหาด

ประธานฯ ฝ่ายเลขานุการดำเนินการนำส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล เพื่อกลั่นกรองตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สระแก้ว เห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ มีท่านใดเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ กษมพร จุ้ยโต ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางกษมพร จุ้ยโต)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการฯ

ร้อยเอก สุเทพ มากสาคร ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(สุเทพ มากสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

ประธานคณะกรรมการฯ