



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

เทศบาลตำบลคลองหาด
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล
งานกาารเจ้าหน้าที่
โทร.๐-๓๗๔๔-๕๑๐๙



ประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

.....

ตามที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ แล้ว

เพื่อดำเนินการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ร้อยเอก 
(สุเทพ มากสาคร)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
- สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๑๐
- สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๓
- ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
- นโยบายผู้บริหาร	๒๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๙
- การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๓๑
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	๔๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๖๖
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
- ประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	

คำนำ

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาดที่ ๑๘๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ นั้น

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ สร้างความพึงพอใจกับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลคลองหาด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอกองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคลองหาด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคลองหาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาเป็นหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลคลองหาด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลคลองหาด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองหาด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองหาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงาน

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลคลองหาดเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองหาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายนายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคลองหาด

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจการมหรสพเยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานนิติการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานจัดทำงบประมาณ

ฝ่ายธุรการ

- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานธุรการ
- งานกิจการสภา
- งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น
- งานประชาสัมพันธ์

๓.๒.๒ กองคลัง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานธุรการ

ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานธุรการ

๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่นายคเทศมนตรีมอบหมาย

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานธุรการ
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยมีแนวความคิดดังนี้

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน(Strategic objective)

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน(supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

-การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

-การจัดสรรประเภทของบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงานจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้(Full Time Equivalent: FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตราากำลังทำงานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๔.การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง(Driver)

ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๕.การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ(๓๖๐ Degree+Issue) เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลคลองหาดได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลคลองหาด ร่วมกับเทศบาลเทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลคลองหาด	ข้อมูลของเทศบาลตำบลวังสมบูรณ์
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๓๐,๐๒๐ คน / ๓,๗๐๓ ครัวเรือน	๓๐,๖๑๑ คน/๔,๖๒๕ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๓๓ หมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๖๖,๘๑๕,๕๐๐ บาท	๖๔,๐๕๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๓ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๓๓ คน ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๐ คน ๕.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๗ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๕ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๑๔ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม , ทำสวน, ทำไร่ , ค้าขาย , ทำโรงงาน อุตสาหกรรม, รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม , ทำนา, ทำสวน, ทำไร่ , เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, รับราชการ, ค้าขาย, ธุรกิจส่วนตัว

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลคลองหาด จึงกำหนด
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างๆเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะ
เกิดขึ้นภายในอนาคต

๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

-นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๓	อัตรา
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑๓	อัตรา

๓.๓.๒ กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๓	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๒	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

๓.๓.๓ กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานสวนสาธารณะชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

๓.๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน	๓	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๕	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑๖	อัตรา
๓.๓.๕ กองการศึกษา			
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-ครู (คศ.๑)	จำนวน	๖	อัตรา
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๕	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๓	อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้าง การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ในด้านการเติบโตเป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ การต่างประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค , และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้วทั้ง ๕ ด้านคือ ๑.ด้านการเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพ ชีวิตที่ดี ๒.ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ๓.ฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยวให้มีความปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐาน การ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนา เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ๕. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน และ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ในด้านการคมนาคม สะดวก ประชาชนมีคุณภาพ ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การบริหารจัดการ สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลตำบลวัฒนานคร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ,ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม, ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ, ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๐,๘๖๘,๔๑๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๑,๔๓๖,๔๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๒,๐๑๔,๕๗๖ บาทคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๐

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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	ติดต่อกับตำบลคลองไก่อี้น อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลคลองหาดมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ราบลุ่มตามแนวเชิงเขาคล้ายแอ่งกะทะ มีภูเขาล้อมรอบตามแนวถนนสายคลองหาด - ทุ่งขนาน และแนวชายแดนไทย - กัมพูชา เหมาะแก่การทำพืชไร่ พืชสวน

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม	ถึงเดือนเมษายน
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม	ถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน	ถึงเดือนกุมภาพันธ์

อุณหภูมิต่ำสุด ๑๘.๐๐ องศาเซลเซียส สูงสุด ๓๗.๐๐ องศาเซลเซียส

๔.๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินร่วนปนเหนียว

๔.๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

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

๔.๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าปลูกและป่าเบญจพรรณ

๔.๒ ด้านการเมืองการปกครอง

๔.๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลคลองหาด แบ่งการปกครองเป็น ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

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

๔.๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ตามมาตรา 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 คนที่ปรึกษา ๑ คน และเลขานุการ ๑ คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

คณะผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วย

๑. ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร	นายกเทศมนตรี
๒. นางลอย แก้วนอก	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายอภิชาติ คาริ	รองนายกเทศมนตรี
๔. นายสมบัติ ปันวิเชียร	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายสุรเชษฐ์ ทองเจริญ	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลคลองหาด ประกอบด้วย

๑. นายสันติย์ พวงศรี	ประธานสภาเทศบาล
๒. นางบุญยืน ยุระวงศ์	รองประธานสภาเทศบาล
๓. นางกัญจนา วาริเสาวคนธ์	สมาชิกสภาเทศบาล
๔. นายประยูร คานนิม	สมาชิกสภาเทศบาล
๕. นายแปลก ศรีสันเทียะ	สมาชิกสภาเทศบาล
๖. นายนพดล สาแซ	สมาชิกสภาเทศบาล

๗. นายสาม ศรีจันทร์
 ๘. นางบุหงา เด็กภูเขียว
 ๙. นายทิพุน พิลาทอม

สมาชิกสภาเทศบาล
 สมาชิกสภาเทศบาล
 สมาชิกสภาเทศบาล

๔.๓ ประชากร

๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมทั้งสิ้น ๑๐,๐๒๐ คน จำนวน ๓,๗๐๓ ครัวเรือน เป็นชาย ๕,๐๓๘ คน หญิง ๔,๙๘๒ คนสำหรับหมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านเขาดิน จำนวน ๑,๒๔๒ คน รองลงมาได้แก่ หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาช่องแคบ จำนวน ๑,๑๔๖ คน และหมู่ที่ ๙ บ้านเขาเลื่อมได้ จำนวน ๑,๑๓๐ คน

- จำนวน ๑๓ ชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านคลองหาด	๔๒๖	๔๑๖	๘๔๒	๔๘๗	
๒	บ้านเขาผามั่ง	๓๒๙	๓๒๙	๖๕๘	๒๐๗	
๓	บ้านป่าข้าวกวาง	๕๐๐	๔๗๙	๙๗๙	๓๒๓	
๔	บ้านเขาเลื่อม	๓๘๒	๓๕๗	๗๓๙	๒๓๙	
๕	บ้านคลองหาด	๓๓๔	๓๘๕	๗๑๙	๕๐๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๑๑	๒๑๓	๔๒๔	๑๙๗	
๗	บ้านขี้บมะกรูด	๒๙๖	๒๘๒	๕๗๘	๒๒๙	
๘	บ้านเขาดิน	๖๓๐	๖๑๒	๑,๒๔๒	๒๙๕	
๙	บ้านเขาเลื่อมใต้	๕๔๐	๕๙๐	๑,๑๓๐	๓๔๔	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๓๒	๒๒๙	๔๖๑	๑๕๑	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๒๒	๒๔๗	๔๖๙	๑๕๖	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๑๙	๕๒๗	๑,๑๔๖	๒๙๑	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๑๗	๓๑๖	๖๓๓	๒๗๕	
	รวม	๕,๐๓๘	๔,๙๘๒	๑๐,๐๒๐	๓,๗๐๓	

๔.๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร ตำบลคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๔๓๑	๓๐๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๔,๐๓๖	๔,๓๑๖	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	๓๕๓ คน
๒. โรงเรียนบ้านคลองหาด	จำนวนนักเรียนประมาณ	๒๔๕ คน
๓.โรงเรียนบ้านเขาหิน	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๗๓ คน
๔. โรงเรียนบ้านเขาเสื่อม	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๕๓ คน
๕. โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๕๕ คน
๖. โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๙๘ คน
(อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖)		

จำนวนประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ 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. ๓-๓ , ม. ๓-๓)	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 ๒๕๕๙ ณ กรกฎาคม ๒๕๕๙

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงจากการสำรวจ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่อยู่ในทะเบียนบ้านได้

สถิติการศึกษา

สถานศึกษา	จำนวน ครู (คน)	จำนวนเด็กเล็ก นักเรียน นักศึกษา				
		พ.ศ. ๒๕๕๕	พ.ศ. ๒๕๕๖	พ.ศ. ๒๕๕๗	พ.ศ. ๒๕๕๘	พ.ศ. ๒๕๕๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหาด	๒	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลคลองหาด	๓	๔๕	๔๕	๔๕	๔๘	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาเลื่อม	๓	๔๗	๓๗	๔๑	๔๔	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาตืน	๓	๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ไทยเจริญ	๒	๒๑	๒๑	๒๔	๒๒	๒๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาช่องแคบ	๒	๒๗	๒๒	๒๑	๑๗	๑๗
โรงเรียนบ้านคลองหาด	๑๒	๒๔๔	๒๒๙	๒๓๔	๒๓๔	๒๐๕
โรงเรียนอนุบาลคลองหาด	๑๕	๓๓๕	๓๓๖	๓๑๓	๓๐๑	๓๓๔
โรงเรียนบ้านเขาเลื่อม	๑๑	๓๔๙	๑๖๑	๑๗๔	๑๘๒	๑๙๕
โรงเรียนบ้านเขาตืน	๑๑	๑๗๕	๑๖๐	๑๖๖	๑๗๒	๑๙๐
โรงเรียนบ้านใหม่ไทยเจริญ	๔	๕๕	๕๗	๖๓	๖๔	๗๕
โรงเรียนบ้านเขาช่องแคบ	๕	๑๐๙	๑๐๑	๙๒	๙๔	๙๘

โรงเรียนมัธยมศึกษา๑ แห่ง ได้แก่

๑.โรงเรียนคลองหาดพิทยาคมจำนวนนักเรียนประมาณ
(มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖)

๑,๐๖๘ คน

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.อำเภอคลองหาด) ๑ แห่ง

๔.๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลคลองหาดจำนวน ๓๐ เตียง
๒. คลินิกสถานพยาบาล

จำนวน ๑ แห่ง
จำนวน ๒ แห่ง

๔.๔.๓ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดมีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ การมีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน ๒ หมู่บ้าน

๑. บ้านเขาดิน หมู่ ๘ ๒. บ้านเขาช่องแคบ หมู่ ๑๒ ทำให้ต้องเฝ้าระวังการนำเข้ายาเสพติด

๔.๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้านมีรายละเอียดดังนี้

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๒๕๔ สายอรัญประเทศ-คลองหาด-วังน้ำเย็น ระยะทาง ๖๒ กม.
- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๓๔๕ สายวัฒนานคร-คลองหาด-ทุ่งขนาน ระยะทาง ๖๐ กม.

ลำดับ	รายการ	จำนวนสายทาง	พื้นที่ที่ได้รับประโยชน์
๑	ถนนลาดยางแอสฟัลท์	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

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

๔.๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

๔.๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

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

๔.๖ ระบบเศรษฐกิจ

๔.๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ปลูกไร่อ้อย ไร่ข้าวโพด ไร่มัน และทำสวนผลไม้ เช่น ลำไย ชมพู่

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
เกษตรกรรม-ทำนา	-	๓	๓
เกษตรกรรม-ทำไร่	๑,๑๕๕	๑,๑๒๗	๒,๒๘๒
เกษตรกรรม-ทำสวน	๒๘	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	๔๖	๘๘
กำลังศึกษา	๘๕๖	๘๙๐	๑,๗๔๖
ไม่มีอาชีพ	๑๕๙	๒๑๘	๓๗๗
รวม	๓,๕๑๗	๓,๖๖๕	๗,๑๘๒

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๕๔ ณ กรกฎาคม ๒๕๕๔

๔.๖.๒ การปลูกสัตว์

พื้นที่ดูแลของเทศบาลตำบลคลองหาด มีการปลูกสัตว์ คือ การเลี้ยงโค การเลี้ยงสุกร และเลี้ยงเป็ด ไก่ ในทุกหมู่บ้าน

๔.๖.๓ แหล่งน้ำ

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน (แห่ง)	ประโยชน์ที่ได้รับ	
			พื้นที่ (ไร่)	ครัวเรือน
๑	อ่างเก็บน้ำ	๓	๓๕๐	๗๕๑
๒	ฝายน้ำล้น	๑๑	๗๐	๒,๐๐๐
๓	บ่อน้ำตื้น / สระน้ำ	๖๐	๒๓๐	๑,๕๐๐
๔	บ่อบาดาล	๗๐	๔๗๐	๔๐๐
๕	ประปาหมู่บ้าน	๑๓	๓๖๐	๓,๔๐๐
๖	แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลอง บึง	๑๔	๔๒๐	๑,๗๐๐

๔.๖.๔ การบริการ

- บริการวัดพื้นเมือง จำนวน ๒ ที่ คือ ม.๕ บ้านคลองหาด และภายในโรงพยาบาลคลองหาด
- มีร้านบริการทำผม เสริมสวย ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั้งหมด ๓-๑๓ หมู่บ้าน
- มีรีสอร์ท ในพื้นที่จำนวน ๖ แห่ง
- มีโรงสีข้าวขนาดเล็กในพื้นที่ ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั้งหมด ๓-๑๓ หมู่บ้าน

๔.๖.๕ การท่องเที่ยว

มีสถานที่ท่องเที่ยว จำนวน ๓ แห่ง

- ถ้ำเพชรโพธิ์ทอง, ถ้ำหาดทรายแก้ว
- ทะเลคลองหาด
- จุดผ่อนปรนบ้านเขาหิน

๔.๖.๖ อุตสาหกรรม

บริษัทฟอสฟอรัส จำกัด 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 |

๔.๖.๔ 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	๔๒๖	๔๓๖	๘๖๒	๔๘๗	
๒	บ้านเขาผามั่ง	๓๒๙	๓๒๙	๖๕๘	๒๐๗	
๓	บ้านป่าช้ากว้าง	๕๐๐	๔๗๙	๙๗๙	๓๒๓	
๔	บ้านเขาเลื่อม	๓๘๒	๓๕๗	๗๓๙	๒๓๙	
๕	บ้านคลองหาด	๓๓๔	๓๘๕	๗๑๙	๕๐๙	
๖	บ้านทับวังมน	๒๑๑	๒๑๓	๔๒๔	๑๙๗	
๗	บ้านข้ามมะกรูด	๒๙๖	๒๘๒	๕๗๘	๒๒๙	
๘	บ้านเขาดิน	๖๓๐	๖๓๒	๑,๒๖๒	๒๙๕	
๙	บ้านเขาเลื่อมใต้	๕๔๐	๕๙๐	๑,๑๓๐	๓๔๔	
๑๐	บ้านไทยพัฒนา	๒๓๒	๒๒๙	๔๖๑	๑๕๑	
๑๑	บ้านป่าตะแบก	๒๒๒	๒๔๗	๔๖๙	๑๕๖	
๑๒	บ้านเขาช่องแคบ	๖๑๙	๕๒๗	๑,๑๔๖	๒๙๑	
๑๓	บ้านคลองหาดพัฒนา	๓๑๗	๓๑๖	๖๓๓	๒๗๕	
	รวม	๕,๐๓๘	๔,๙๘๒	๑๐,๐๒๐	๓,๗๐๓	

ที่มา:สำนักทะเบียนอำเภอคลองหาด ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๔.๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ปลูกไร่อ้อย ไร่มัน ไร่ข้าวโพดและพืชผักสวนครัว

* ข้อมูลทางด้านการเกษตร (หน้า)

หมู่บ้าน/ชุมชน	ในเขตชลประทาน			นอกเขตชลประทาน		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน เฉลี่ย	ราคาขาย ขายเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาผามั่ง	-	-	-	-	-	-
บ้านใหม่ไทยเจริญ	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	-	-	-	๘	๑,๔๐๐	๓,๗๒๐
บ้านคลองหาด	-	-	-	-	-	-
บ้านทับวังมน	-	-	-	-	-	-
บ้านข้ามะกรูด	๒๐	๑,๒๐๐	๑,๗๐๐	-	-	-
บ้านเขาดิน	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อมใต้	-	-	-	-	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาช่องแคบ	-	-	-	-	-	-
บ้านคลองหาดพัฒนา	-	-	-	-	-	-

ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำสวน)

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

ข้อมูลทางด้านการเกษตร (ทำไร่)

หมู่บ้าน/ ชุมชน	ข้าวโพด			มันสำปะหลัง			อ้อย		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน การผลิต เฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน การผลิต เฉลี่ย	ราคา ขาย โดย เฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการผลิต เฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย
บ้านคลองหาด	๕	๓,๗๐๐	๕,๔๐๐	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาผาลัง	๔๒	๓,๗๐๐	๕,๔๐๐	๖	๓,๐๐๐	๕,๑๐๐	๗	๔,๕๐	๑,๓๒๐
บ้านใหม่ไทย เจริญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาเลื่อม	๕๔	๔,๐๕๕	๔,๘๐๐	๒๗	๑,๘๐๐	๓,๐๖๐	๖	๔,๕๐	๑,๓๒๐
บ้านคลองหาด	๑๐	๒,๐๐๐	๓,๗,๐๐๐	๓	-	-	๗	๓,๕๐๐	๑๕,๐๐๐
บ้านทับวังมน	๔	๓,๕๐๐	๓,๘๐๐	-	-	-	๓	๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านข้ามะกรูด	๑๐	๑,๕๐๐	๑,๙๐๐	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาหิน	๓๐	๒,๐๐๐	๔,๗๒๕	๓๐	๓,๐๐๐	๕,๔๐๐	๗๐	๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐
บ้านเขาเลื่อมใต้	๑๐๐	-	-	๕๐	-	-	๑	-	-
บ้านไทยพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านป่าตะแบก	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บ้านเขาช่อง แคบ	๑๐	๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	๕	๒,๐๐๐	๕,๑๐๐	๓๐	๒๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
บ้านคลองหาด พัฒนา	๗	๓,๐๐๐	๕,๐๔๐	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	๖๙			
คลองชลประทาน	๑			

๔.๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

หมู่บ้านที่มีประปาใช้ประกอบด้วย

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

หมู่บ้านมีบาดาลใช้ครบทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน

๔.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๔.๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชน ในพื้นที่ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๕ วัด ได้แก่

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

สำนักสงฆ์ ๒ แห่งได้แก่

๑. สำนักสงฆ์เขาดิน
๒. สำนักสงฆ์เขาช่องแคบ
๓. สำนักสงฆ์รัตนคีรีวรรณ

โบสถ์ ๑ แห่ง หมู่ ๓ บ้านใหม่ไทยเจริญ

คริสต์จักร

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 ภาษากัน

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น

ภาษากัน คือ

ภาษากลาง ภาษอีสาน และภาษาอื่นๆ

๔.๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น

๔.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

๔. ๘.๑ 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	๔	แห่ง
ระบบประปาภูเขา	-	แห่ง
ถังเก็บน้ำฝน	๒	แห่ง

๔.๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่เป็นป่าปลูก และป่าเบญจพรรณ

๔.๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่เป็นที่ราบระหว่างภูเขา

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองหาด สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน 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 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ 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 มีกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาสูงงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ มีกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

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

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ มีกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการเทศบาลตำบลคลองหาด

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

คลองหาดตำบลน้อยอยู่ แหล่งผลิตสินค้าการเกษตร
เขตการค้าชายแดน ไทย- กัมพูชา

๒. ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและ

สะพาน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมระบบระบายน้ำ

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบไฟฟ้าที่ครอบคลุม

แนวทางที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา พัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตร

แนวทางที่ ๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาและพัฒนาระบบประปาเพื่ออุปโภค

บริโภค

แนวทางที่ ๖ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานที่สาธารณะ และงานอาคาร

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้

มาตรฐาน

ตัวชี้วัด

ค่าเป้าหมาย

(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 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันภัย

ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : (๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๒) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์และ
สืบสาน ให้คงอยู่สืบไป

(๓) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

ค่าเป้าหมาย

- | | |
|--|-----------|
| (๑) ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการสงเคราะห์ | ร้อยละ ๘๐ |
| (๒) ร้อยละของหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ชุมชนเข้มแข็ง | ร้อยละ ๘๐ |
| (๓) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ | ร้อยละ ๘๐ |
| (๔) ร้อยละศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามที่ได้รับ
การ อนุรักษ์และสืบสาน | ร้อยละ ๘๐ |
| (๕) ร้อยละที่ลดลงของโรคระบาด | ร้อยละ ๕ |

กลยุทธ์

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

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรแปรรูป การพัฒนาคุณภาพ
การเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่ และส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางในการรับซื้อและจำหน่ายสินค้าทางการ

เกษตร

แนวทางที่ ๔ พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ/แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถ

เก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี

แนวทางที่ ๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า อนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บริหารจัด
กรทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

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

ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ ๑
ร้อยละ ๑
ร้อยละ ๑
ร้อยละ ๑
ร้อยละ ๑

กลยุทธ์

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

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ ให้กับประชาชน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านการค้าขายแดน ไทย - กัมพูชา

แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงชุมชนและ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน

เป้าประสงค์ : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัด

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

ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ ๕
ร้อยละ ๕
ร้อยละ ๕
ร้อยละ ๔๐
ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์

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

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางที่ ๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานและการมีส่วนร่วมต่างๆ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และผู้นำชุมชนให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาคของประชาชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

ค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ร้อยละ ๘๐

(๒) ร้อยละของข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการแก้ไข

ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

(๑) สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมประชาธิปไตยและการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

(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 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒))
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๓))
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๓))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๔))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๑.๗ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- ๒.๒ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๓๐))
- ๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- ๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- ๓.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๘))
- ๓.๖ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๓๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๔ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- ๕.๕ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๕.๖ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- ๕.๗ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๕.๘ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๖ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคลองหาด ในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา

▶▶ ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น

▶▶ ระเบียบ กฎหมาย

▶▶ บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น

▶▶ งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

▶▶ ระบบฐานข้อมูล

▶▶ การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

▶▶ ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย

▶▶ ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์

▶▶ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง

▶▶ ด้านสังคม

▶▶ นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

▶▶ เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก

ว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาส อันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลคลองหาด แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง รวมถึงสวนผลไม้
๒. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๓. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย – กัมพูชา
๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาสผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลคลองหาด เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้วยโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลคลองหาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.เทศบาลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.เทศบาลตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕.เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลประโคนชัย

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. เทศบาลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี

ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลคลองหาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสระแก้วให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

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

ด้านการจัดระเบียบชุมชน

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

ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

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

ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การดูแลที่สาธารณะ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ภารกิจรอง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจกระทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

ด้านการจัดระเบียบชุมชน

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาลเมืองอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคลองหาด เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ. สระแก้ว) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับกลาง โดยมีปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว ซึ่งได้ประกาศกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่ การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตาม 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 งานพัฒนา ชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานธุรการ งานกิจการสภา งานบริการข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์

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

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง และงาน ธุรการ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และ งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๔.๑ เทศบาลตำบลคลองหาด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานนิติการ ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานรักษาความสงบ ๖) งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ ๑) งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ๒) งานพัฒนาชุมชน ๓) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔) งานธุรการ ๕) งานกิจการสภา ๖) งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานนิติการ ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานรักษาความสงบ ๖) งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ ๑) งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ๒) งานพัฒนาชุมชน ๓) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔) งานธุรการ ๕) งานกิจการสภา ๖) งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานวิศวกรรม ๒) งานสถาปัตยกรรม ๓) งานธุรการ ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานผังเมือง ๖) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๗) งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕) งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานการศึกษาปฐมวัย ๒) งานกีฬาและนันทนาการ ๓) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานธุรการ ๖) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานวิศวกรรม ๒) งานสถาปัตยกรรม ๓) งานธุรการ ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานผังเมือง ๖) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๗) งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕) งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานการศึกษาปฐมวัย ๒) งานกีฬาและนันทนาการ ๓) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานธุรการ ๖) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

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

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงขอ
กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ทีคาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุบิน สินธุชัย
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธภูมิ รังกลาง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชยภัทน์ เทสินทโชติ
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกษมพร จ้อยโต
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรัชชัยนันท์ เสงฆ์ทัศน์
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยะ ป่ากลางค์
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เกศินี วงศ์พระจันทร์
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุกัญญา เสมอเหมือน
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนัญชิตา นิตินาสตรีโยธิน
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทิพวรรณ จันทร์อุดม
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๖	๖	๗	๗	-	+๑	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
๑.๒ ฝ่ายธุรการ								
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (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.กษิภักดิ์ สินชัย
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชาญศักดิ์ หงษ์สอ
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประภาพร พุ่มเข็มทอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวิวิธนา สมบูรณ์พงษ์
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุภชัย พันโคกกรวด
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม	๓๑	๓๑	๓๓	๓๓	-	+๒	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิไลรัตน์ บุญร่วม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.มณฑาทิพย์ แก้วมณีโชติ
นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐกานต์ วงศ์ค่านา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	๓	๓	๓	๓				น.ส.พัทพร เทียงตรง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสุดารัตน์ อักษร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วาสนา ศรีสังข์
๑.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้								
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.ลัดดา วัฒนแสง น.ส.สุปราณี ศรีจันทร์
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายพลกฤษ์ บรรจงกุลสิทธิ์
๑.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายทศพล คำจันทร์
นายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สาวิตรี เปียสันเทียะ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ / ปวส.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ปัทมาภา ไพบรินทร์
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.นาถยา เลิศศิริสวัสดิ์
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ทัศนีย์ ทองสัมฤทธิ์
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายกิตติศักดิ์ พรหมงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ชนัญชิตา ผ่องสูงเนิน
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายไพฑูรณ์ บุญธิอ
คณงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	นายทองเวียน ขวัญใจ นายจำเริญ น้อมมณี นายสมพงศ์ เจนคง นางแว่น ครูทำงาน นายสมศักดิ์ แก้วเพชร

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
คนงานทั่วไป	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๗)								
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 ขำนอก
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	นางอรทัย เนื้อจันทา
								น.ส.ศิริภัสสรณ์ ศรีมงคล
								น.ส.ปิยะพร บัวใหญ่
								นางพนารัตน์ แทนบุญ
								นางปราณี พันธุ์ขันย์
								นางรัตดา ภู่มอก
ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.ส.ปณชล จงแตงกลาง
								นางรุ่งวรรณ ทาคำ
								น.ส.จันทร์ทิพย์ คำนิมมา
								น.ส.นัยนา พุกการะเวก
								น.ส.วรภาพร จำเริญเนาว์
คนงานทั่วไป	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	ตามบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
รวม	๑๗	๑๗	๑๙	๑๙	-	+๒	-	
รวมทั้งหมด	๑๐๗	๑๐๗	๑๑๑	๑๑๑	-	+๕	-	

หมายเหตุ ว่าง* หมายถึง ขอใช้บัญชีจาก กสด.

๔. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

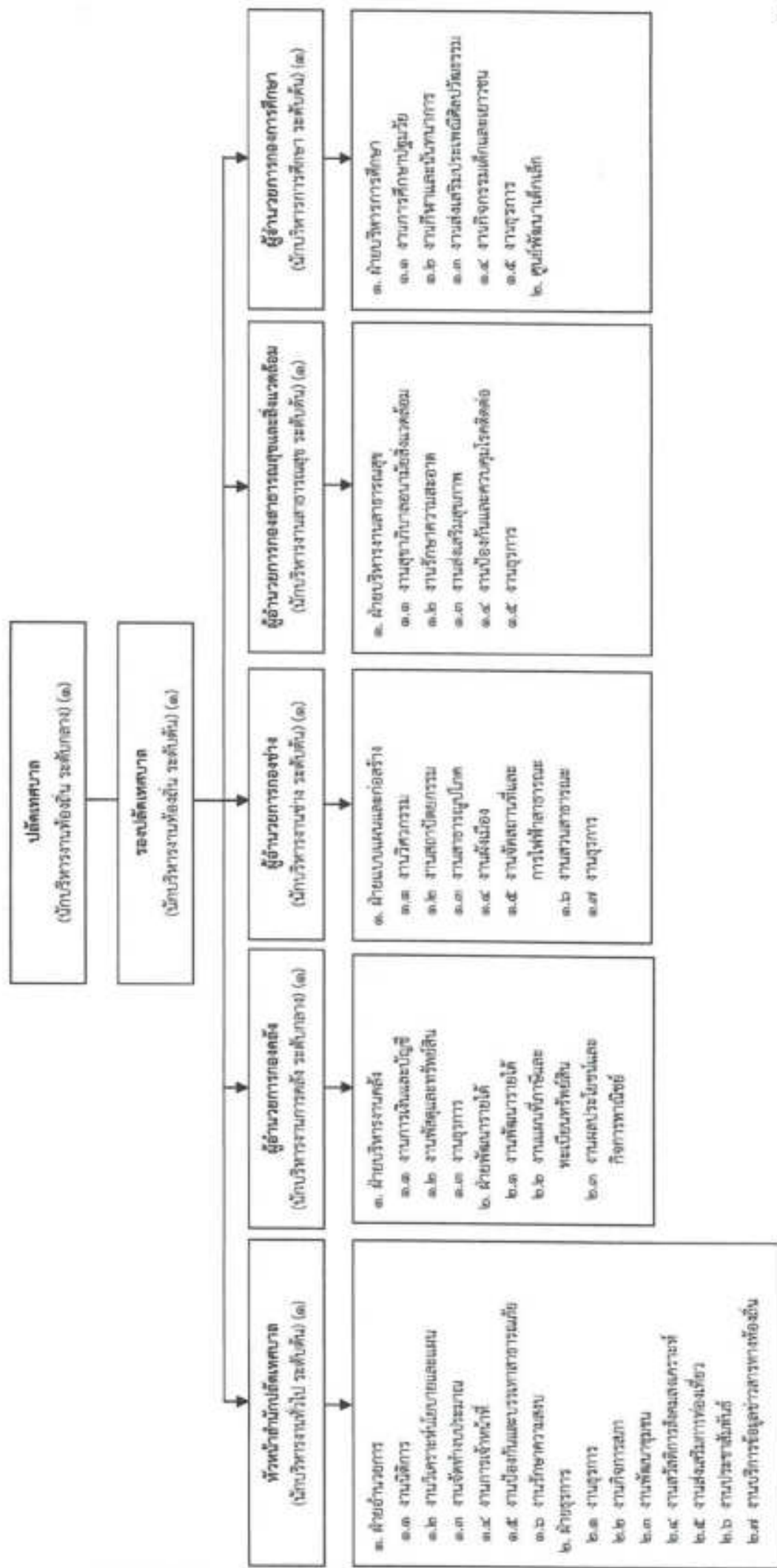
เทศบาลตำบลคลองหาด นำเสนอโครงการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรที่ใช้ดำเนินการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเงินค่าจ้างต่อผู้ ไม่ประจำงาน ๓ ปี (ร้อยละ)						อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม(๓)	หมายเหตุ
				จำนวน/คน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๗๔๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๒๖๐	๑๖,๕๒๐	๑๖,๗๘๐	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๒,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๙๘๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๔๒๐	๑๔,๖๔๐	๑๔,๘๖๐	
๓	สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๕๖๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๒๐	๑๕,๕๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๑๐๐	๑๖,๓๖๐	๑๖,๖๒๐	๑๖,๘๘๐	
๔			ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	๓๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๘๘๐	๑๔,๑๔๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๖๖๐	๑๔,๙๒๐	๑๕,๑๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๘๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๐๔๐	๑๕,๓๐๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๘๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๐๔๐	๑๕,๓๐๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๒๐	
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๓๘๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๐๔๐	๑๕,๓๐๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๒๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๘๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๐๔๐	๑๕,๓๐๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๒๐	
๙	พนักงานช่าง																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ต.ร.	๑	๑	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๐๐	๑๔,๔๖๐	๑๔,๗๒๐	๑๔,๙๘๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๗๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ต.ร.	๑	๑	๓๘๐,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๐๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๘๒๐	๑๕,๐๘๐	๑๕,๓๔๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๘๖๐	
๑๒	พนักงานเก็บขยะ (จ้างเหมา)	-	๑	-	๓๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	+	+	๑๔,๕๐๐	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	
๑๔	ฝ่ายธุรการ	ต้น																	
๑๕			หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	-	๔๓๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๘๘๐	๑๔,๑๔๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๖๖๐	๑๔,๙๒๐	๑๕,๑๘๐
๑๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๔,๑๔๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๖๖๐	๑๔,๙๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๕,๔๔๐	
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๒๐	๑๔,๐๘๐	๑๔,๓๔๐	๑๔,๖๐๐	๑๔,๘๖๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๓๘๐	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	๑	๓๐๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๐๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๐๒๐	๑๕,๒๘๐	๑๕,๕๔๐	๑๕,๘๐๐	๑๖,๐๖๐	
๑๙	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.จ./ป.ช.	๑	-	๒๐๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๐๐	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๐	พนักงานช่าง	ป.ต.ร.																	
๒๑			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๒๐๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๖๐	๑๔,๖๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๑๔๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๙๒๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๐๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๕๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๑๐๐	๑๖,๓๖๐	
๒๓	พนักงานขับรถขนส่ง	ม.๖	๑	๑	๓๓๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๐๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๐๒๐	๑๕,๒๘๐	๑๕,๕๔๐	๑๕,๘๐๐	๑๖,๐๖๐	
๒๔	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๐๐	๑๔,๘๖๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๓๘๐	๑๕,๖๔๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๑๖๐	
รวม	รวม	-	๓๓	๒๔	๒,๓๓๕,๕๐๐	๓๐	๓๓	๓๓	๐	๒	๐	๓๐๖,๕๖๐	๓๑๓,๘๘๐	๓๒๑,๒๐๐	๓๒๘,๕๒๐	๓๓๕,๘๔๐	๓๔๓,๑๖๐	๓๕๐,๔๘๐	

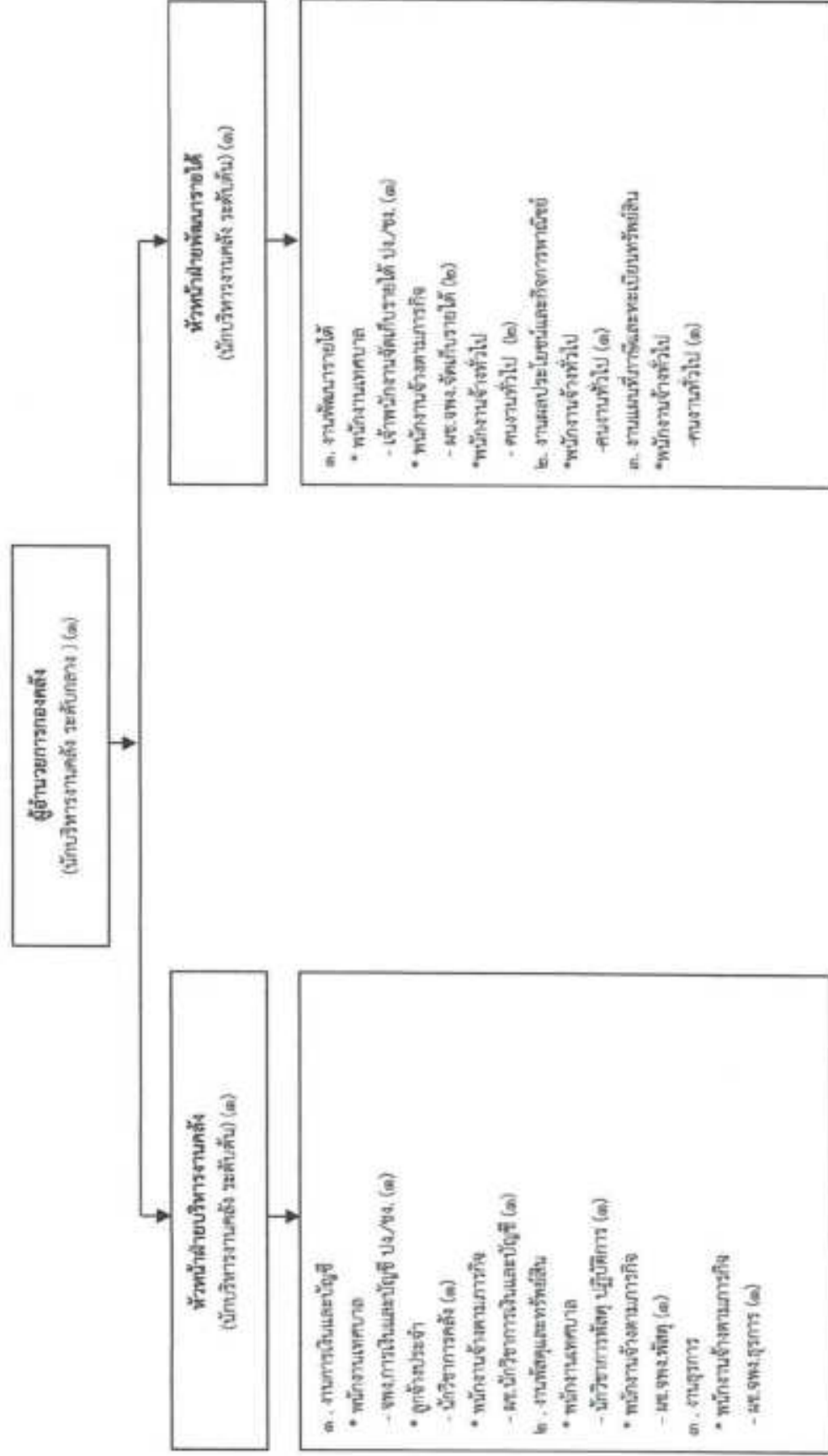
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ว่างของตำแหน่ง ในไตรมาส ๓ ปี ๖๖						อัตราส่วนเกษียณ เดิม/ศ				การทำให้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๓)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗	๒๕๗๘	๒๕๗๙	๒๕๘๐			
กองสาธารณสุข																							
๔๖	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๕,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓,๘๖๐	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																							
๔๗	หน.ฝ่ายฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๐,๖๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘,๙๖๐	
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓	๑	๑	๑๘,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗,๗๖๐	
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑	๑	๑๘,๖๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗,๘๖๐	
พนักงานจ้าง																							
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗,๕๐๐	
๕๑	พนักงานขับรถยนต์	ป.๓	๑	๑	๑๘,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗,๙๖๐	
๕๒	คนงานรับจ้างช่าง	๕	๕	๕	๓๓,๕๔๐	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒,๘๔๐	
๕๓	คนงานทั่วไป	-	๑๖	๑๖	๑,๕๐๔,๐๐๐	๑๖	๑๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๓๙๘,๐๐๐	
รวม																							
๕๔	กองการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๐,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘,๘๖๐	
ฝ่ายบริหารงานศึกษา																							
๕๕	หัวหน้าฝ่ายฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๐,๖๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘,๙๖๐	
๕๖	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๑	๑	๒๕,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๘๖๐	
๕๗	นักสนับสนุนการ	ป.๓/๓	๑	-	๓๕,๕๖๐	-	๑	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓,๘๖๐	
พนักงานจ้าง																							
๕๘	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๑๖,๕๐๐	๔	๔	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																							
๕๙	ครู	ค.๓	๖	๖	๑,๒๐๔,๖๖๐	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																							
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างฯ)	-	๕	๕	๕๖,๐๐๐	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐	
รวม																							
รวมทั้งหมด																							
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																							
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																							
ประมาณการรายจ่ายประจำปี																							
คิดเป็นร้อยละ ๕๐																							

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

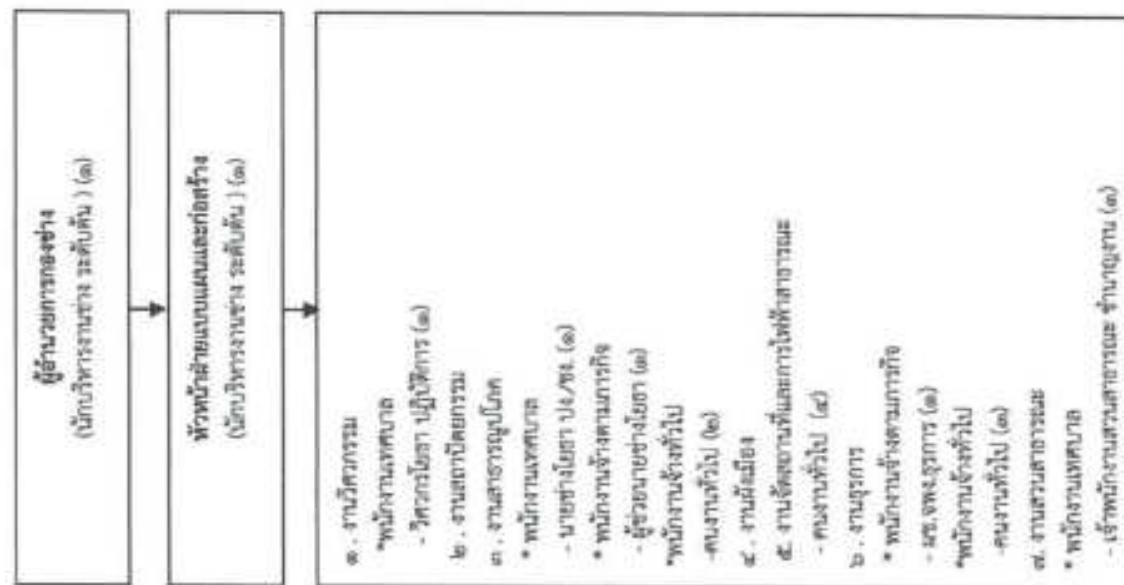


โครงสร้างของกองคลัง



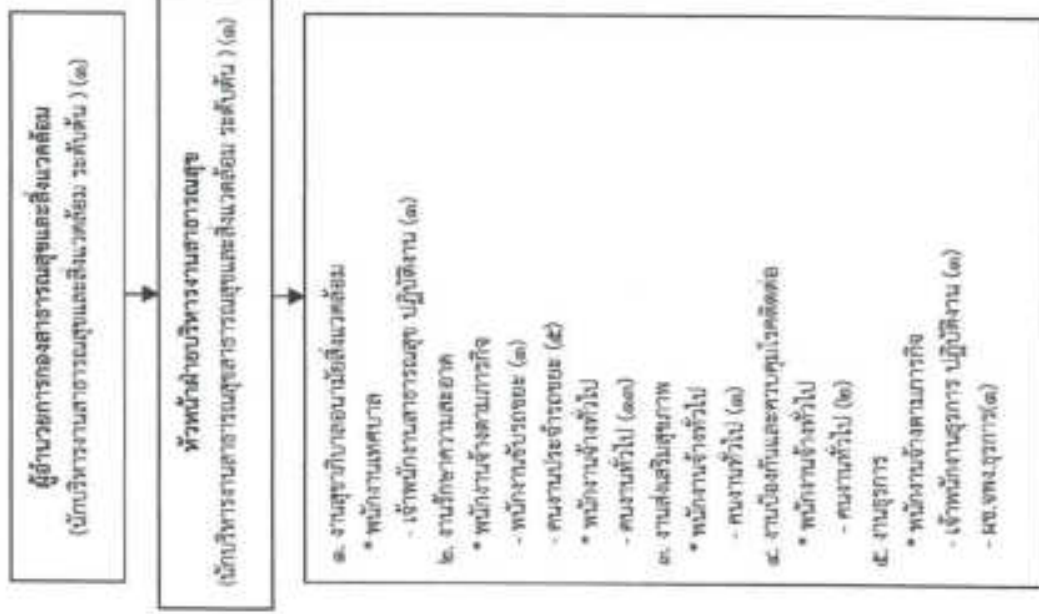
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๓	๒	-	๓	-	๒	๓	๘

โครงสร้างของกองช่าง



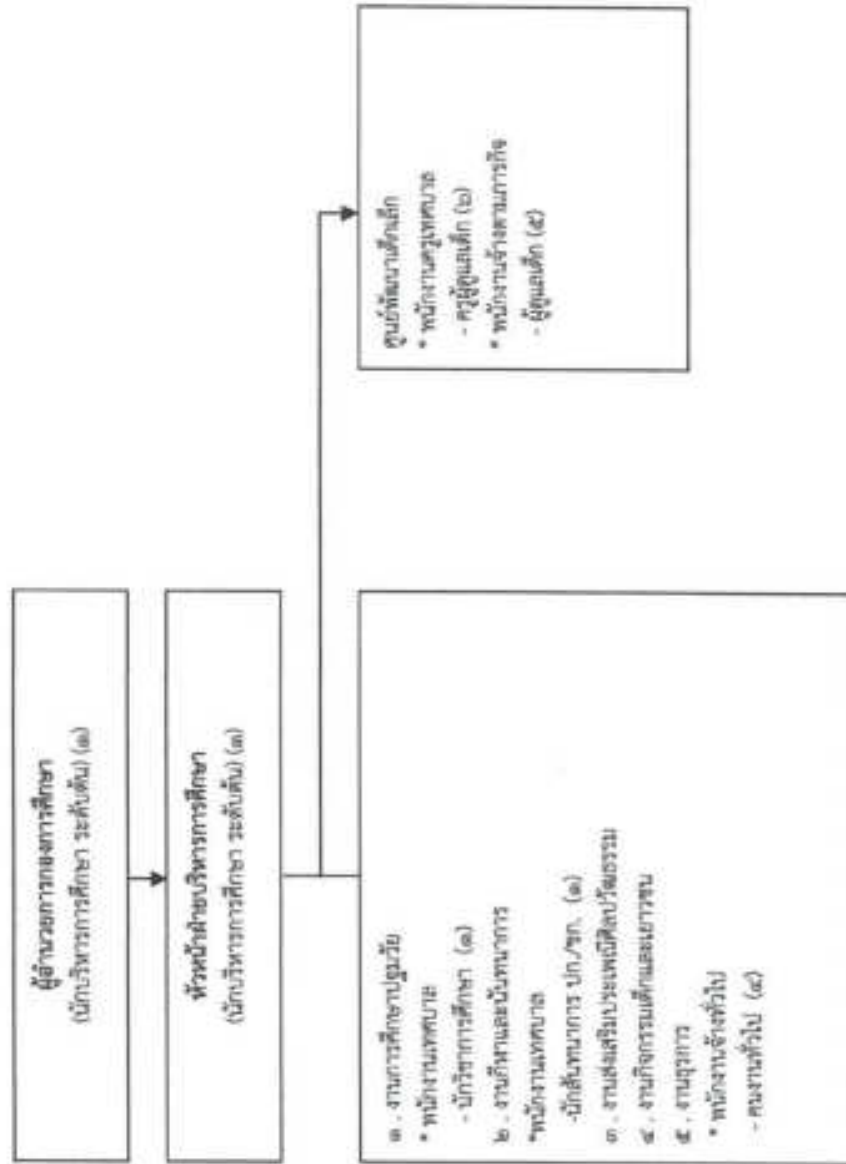
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๓	๓	๓	-	๑๑๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	กลาง	ต้น	จำนวน	ปฏิบัติการ	จำนวน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	-	-	๒	-	๒๓

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	กลาง	ต้น	จำนวน	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ. ๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	๒	๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดของสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าอุปแทน				
๓	นายสุบิน สิมุชัย	บ.บ.(นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗๕,๕๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐			
๒	นายสุชนะวี ร้อยสาร	ร.ป.บ.	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๘๒,๐๐๐	-			
ส่วนปลัดเทศบาล														
๓	นายชยภัทร เกตุแก้วใจดี	ร.ป.บ.	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๘๒,๐๐๐	-			
ส่วนอำนวยการ														
๔	นางสมพร จูโศ	ร.ป.บ.	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๗,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	-			
๕	น.ส.เสกศิริ วงศ์พระจันทร์	บ.บ.(นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./พ.ก.	๓๘๐,๗๒๐	-	-			
๖	นายวิชัยชัยนันท์ เหล่าศักดิ์	ร.บ.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๘๐,๗๒๐	-	-			
๗	นายปิยะ ปาณวงค์	ศ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๘๐,๗๒๐	-	-			
๘	น.ส.สุปัญญา นามอหม่อม	ว.ส.บ.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประสานและบริหารงานวิชาการ	ป.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประสานและบริหารงานวิชาการ	ป.ก.	๓๘๐,๗๒๐	-	-			
๙	นางสาวทิพรพร จันทร์สุคน	บ.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล	ป.ศ.ร.	๓๘๗,๒๐๐	-	-			
๑๐	นางสาวณัฐชา นิตยาสมัครใจ	ศ.ค.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้อำนวยการนโยบายและแผน	-	-	ผู้อำนวยการนโยบายและแผน	ป.ศ.ร.	๓๘๐,๐๐๐	-	-			กำหนดเพิ่ม
๑๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานคลัง (นักคลัง)	-	-	-	-			
๑๒	นายฤกษ์เมศ เกตุชัยวร	มัธยมศึกษาตอนปลาย ๖๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๓	นายทองพูน แสงมณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย ๖๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๔	นายสุติพงษ์ จิระพันธ์	ป.ว.ช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๕	นายอนุวัฒน์ ชุมพร	มัธยมศึกษาตอนต้น (๖.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๖	นายณทวัฒน์ อิ่มยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย ๖๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๗	นายสันตะการ เดชภูมิย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			
๑๘	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-			กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายธุรการ														
๑๙	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-			
๒๐	นางสาวโพธิ์พร หันหา	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๓๗,๕๔๐	-	-			
๒๑	จ.ส.อ.กัมวิทย์ สิมุชัย	รัฐศาสตร์	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๒๒,๐๔๐	-	-			ใช้บัญชี
๒๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานบริหารสัมพันธ์	ป.ง.ร.	-	-	-			
๒๓	นายชาญศักดิ์ พงษ์อ	ศ.บ.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.	๖๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.	๓๓๗,๒๒๐	-	-			
๒๔	น.ส.ประภาพร พุ่มเงินทอง	ป.ศ.ร. สังคมศาสตร์	-	ผู้อำนวยการพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้อำนวยการพัฒนาชุมชน	ป.ศ.ร.	๓๘๐,๐๐๐	-	-			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาววิวิธนา แก้วเกิด	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓๔๘,๕๖๐	-	-	
๒๖	นายศุภชัย พันธ์โคกหวด	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานรับรถยนต์	-	-	พนักงานรับรถยนต์	-	๓๓๑,๕๖๐	-	-	
๒๗	น.ส.สุทธยา จงเทดี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๒๘	น.ส.นภาพร มหาน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๒๙	น.ส.ปวีณา พงษ์ทรัพย์	ปวส.(บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๓๐	นางสาวอรอน จุลน้อย	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๓๑	นายณิศร แสนศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๓๒	นายประพนธ์ พุทธร	ร.ป.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๓๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
ยอดทั้งสิ้น												
๓๔	นางจันทิมา เพ็ชรสมภักดิ์	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๖๓,๒๖๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	
๓๕	นายสุวิมลรัตน์ บุญธรรม	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๔,๔๔๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๖	-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.๒/๒๒	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.๒/๒๒	-	-	-	ใช้บัญชี
๓๗	น.ส.สมพรทิพย์ นิ่มนวล	บธ.บ.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒	๓๔๐,๕๖๐	-	-	
๓๘	นางสาวณิชา นามวงษ์	บธ.บ.	-	นักวิชาการคลัง(ผู้ช่วยประจำ)	-	-	นักวิชาการคลัง(ผู้ช่วยประจำ)	-	๒๒๕,๔๔๐	-	-	
๓๙	นางสาวพัชรา เพ็ชรทอง	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๒	๓๔๗,๒๐๐	-	-	
๔๐	นางสุภาวดี คุ้มทรัพย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๓๓๕,๐๐๐	-	-	
๔๑	นางสาววงษา ศรีรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	๓๒๐,๕๖๐	-	-	
๔๒	-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	-
๔๓	-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ป.๒/๒๒	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ป.๒/๒๒	-	-	-	ใช้บัญชี
๔๔	นางสาวลัดดา วิมลผล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	ปวส.	๓๓๖,๕๐๐	-	-	
๔๕	นางสุภาวดี ศรีจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนารายได้	ปวส.	๓๓๖,๕๐๐	-	-	
๔๖	นายอภิพล สมเนือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๔๗	นายไพโรจน์ ศรีพรม	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๔๘	นางสาวนิภา อ้วนคำ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	
๔๙	นายวิมล ศรีสิทธิ์	ปวส.(บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๖๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขอใช้ตรากำกับเดิม			การขอใช้ตรากำกับใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองช่าง											
๕๐	นายพลสิทธิ์ บรรณวิทย์	วท.บ.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๖,๐๐๐	-	
๕๑	นางสมหมาย แสงระวี	-	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	ว่างเดิม-
๕๒	นางสาวพัชราพร จันทร์แท่น	-	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ป.ก.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ป.ก./ชก.	-	-	ใช้บัญชี
๕๓	นายพศพล คำจันทร์	ปวส (เกษตรกรรม)	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานสารานุกรม	ป.ง.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานสารานุกรม	ป.ง.	๓๓,๕๖๐	-	
๕๔	นางสาวสวาทิณี เวียงน้อย	-	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	-	
๕๕	น.ส.ปริญญดา ไฉนจันทร์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๓๓,๕๖๐	-	
๕๖	นางสาวสวาทิณี เวียงน้อย	ปวส (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓๓,๕๖๐	-	
๕๗	นางสาวพัชราพร จันทร์แท่น	ปวส.บัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๕๘	นายวิชัย บุญตา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๕๙	นายวิระพงษ์ สาลี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๐	นายวิชัย ชุ่มบุญตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๑	นายวิไลใหม่ จินรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น(บ.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๒	นายจิระพงษ์ ม่วงน้อยเจริญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๓	นายอภิเดช แก้วทาวงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น(บ.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๔	นายไวยกรณ์ ชื่นสุตา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
๖๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕๖๐	-	
กองสาธารณสุข											
๖๖	นางสมยศดา เม็กศิริวงศ์	สาธารณสุขศาสตร์	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๕๖,๐๐๐	-	ว่างเดิม-
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๖๗	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	ว่างเดิม-
๖๘	น.ส.พัชรี พงษ์น้อย	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๓๓,๕๖๐	-	ว่างเดิม-
๖๙	นายภัสสิษฐ์ พรมงาม	ปวส.คอมพิวเตอร์	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓,๕๖๐	-	
๗๐	น.ส.ชนิษฐา ผ่องเจริญ	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓๓,๕๖๐	-	
๗๑	นายไพฑูรณ์ บุญเชื้อ	มัธยมศึกษาตอนต้น (บ.๖)	-	พนักงานธุรการ	-	-	พนักงานธุรการ	-	๓๓,๕๖๐	-	
๗๒	นายทองเรือน ขวัญใจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔,๕๖๐	-	
๗๓	นายจรัสกร บุญมี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๕,๖๕๐	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอาชีพกำลังคน			กรอบอาชีพกำลังคน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๔	นายสมพงศ์ เจริญ	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำเขต	-	-	คนงานประจำเขต	-	๓๕๓,๕๐๐	-	-	
๓๕	นางนงนุช คุ้มกัน	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำเขต	-	-	คนงานประจำเขต	-	๓๕๓,๕๐๐	-	-	
๓๖	นายสมศักดิ์ แก้วเพชร	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำเขต	-	-	คนงานประจำเขต	-	๓๕๓,๕๐๐	-	-	
๓๗	นายทองหล่อ สิมิโยน	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๓๘	นางวิวัฒน์ ทุมมานนท์	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายสมชาย สดกัญญา	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายร่วม ศรีรัมย์	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายสมศักดิ์ เทียมผดุง	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายทอง สุขะ	ประจําการศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายวิภาดา จันทา	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายบรรพต สุขนอก	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๕	นางสาวสุภาวีย์ สันติย์	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายอภิรักษ์ กันทะอัส	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายสุวิทย์ สุขนอก	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายสุเมธ คุ้มทอง	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายอภิสิทธิ์ อุทัยราช	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายเกรียงไกร กล่อมกันนิต	ประจําการศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๕๑	นางสุภาวดี คุ้มทอง	มีประสบการณ์สอน (๖๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๕๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
กองการศึกษา												
๕๓	-	-	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	คณ.	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	คณ.	-	-	-	ขอใช้วุฒิปริญญาตรี
กองบริหารการศึกษา												
๕๔	-	-	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	คณ.	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	คณ.	-	-	-	ว่างศึกษา-
๕๕	นายระพี จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ป.๓	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ป.๓	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายราชย์ น้อยจิรา	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	นายวิภาดา จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๕๘	นางสาวสิริมา วัฒนศิริ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๕๙	นางสาววิภาดา จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๖๐	นางสาววิภาดา จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๖๑	นางสาววิภาดา จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
๖๒	นางสาววิภาดา จันทน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๖-๐๕-๖๐๖๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๐๓	นางสาวไฉชล ชนัสถาส	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๒,๕๐๐	-	-	พัฒนาครู
๓๐๔	นางสาวนิภา พุฒกระเว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๗๕,๘๐๐	-	-	
๓๐๕	นางรุ่งวรรณ หาคำ	ศษ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๕,๓๐๐	-	-	
๓๐๖	นางสาวจิตทิพย์ คำโสม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๗๕,๘๐๐	-	-	
๓๐๗	นางสาววราพร จันนิมแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๗๕,๘๐๐	-	-	
๓๐๘	นางสาวอุษา ลาฮี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๐๙	นางสาววิยพัช บุญศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(บ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๑๐	น.ส.จุฑามาศ ศรีจันทร์	ศบ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๑๑	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

กระบวนการบริหารงานบุคลากรขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กร จะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคลากรประเมินการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลพัฒนานคร จะต้องมีแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างมีระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระบบผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลพัฒนานคร ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่ากัน โดยพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น เทศบาลตำบลคลองหาด จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้บริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปี จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การสอนงาน
๕. การมอบหมายงาน
๖. การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

กระบวนการบริหารงานบุคลากรขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กร จะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคลากรประเมินการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลพัฒนานคร จะต้องมีแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างมีระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระบบผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลพัฒนานคร ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่ากัน โดยพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น เทศบาลตำบลคลองหาด จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้บริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปี จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๓. การศึกษาสูง
๔. การสอนงาน
๕. การมอบหมายงาน
๖. การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลวัฒนานครมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป

๑.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาด ก็สามารถที่พัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลวัฒนานครจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้าน ความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลวัฒนานครมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาดได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป

๑.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาด ก็สามารถที่พัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลวัฒนานครจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้าน ความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ

การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลพัฒนานครมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป

๑.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาด ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลพัฒนานครจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้าน ความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ

การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลพัฒนานครมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาดได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป

๑.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาด ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเสริมการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลพัฒนานครจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้าน ความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางที่จะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ

การพัฒนาข้าราชการการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลคลองหาด และจะต้องถือปฏิบัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาดต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลวัฒนานครได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และพนักงานเทศบาลที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม
๔. การสอนงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองหาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองหาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ย้ำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การพัฒนาข้าราชการการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลคลองหาด และจะต้องถือปฏิบัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาดต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลวัฒนานครได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และพนักงานเทศบาลที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม
๔. การสอนงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองหาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองหาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ยำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด

ที่ ๑๘๐/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลคลองหาด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้เทศบาลใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างตน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลคลองหาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประกอบด้วย

๑. ร้อยเอกสุเทพ	มากสาคร	นายกเทศมนตรีฯ	ประธานกรรมการ
๒. นายสุบิน	สินธุชัย	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายยุทธภูมิ	รังกลาง	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายชัยวัฒน์	เทสินทโชติ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางจันทร์เพ็ญ	เพ็ชรสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายพลภัฏฐ์	บรรจงสุทธิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. น.ส.นาถยา	เลิศศิริสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. นางกษมพร	จ้อยโต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นายปิยะ	ปากุลวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อให้รองรับอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

ร้อยเอก

(สุเทพ มากสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด



ประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๖๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล

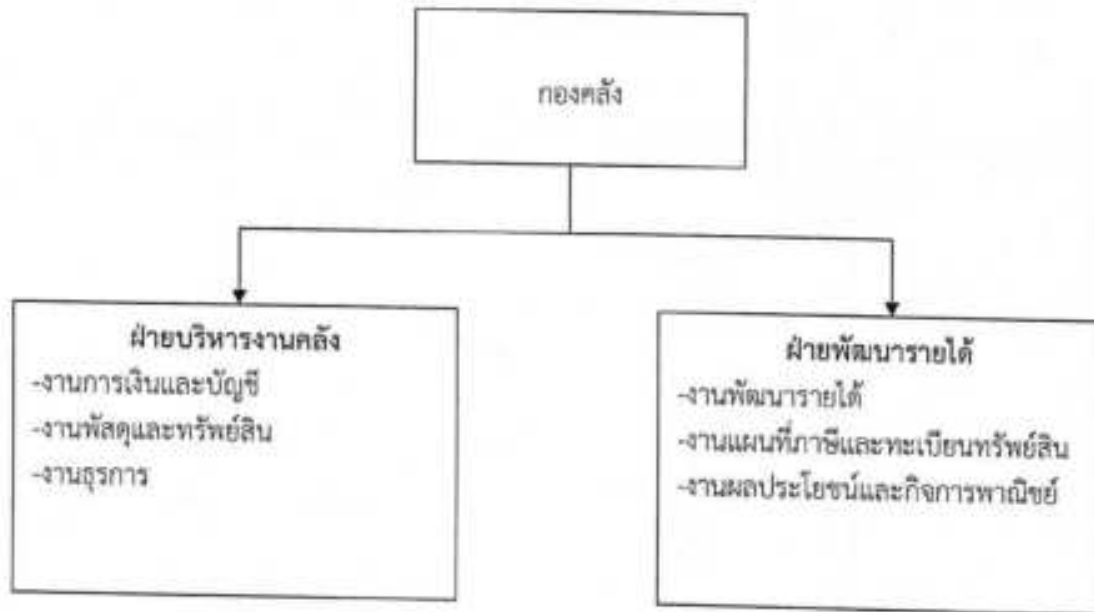
๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



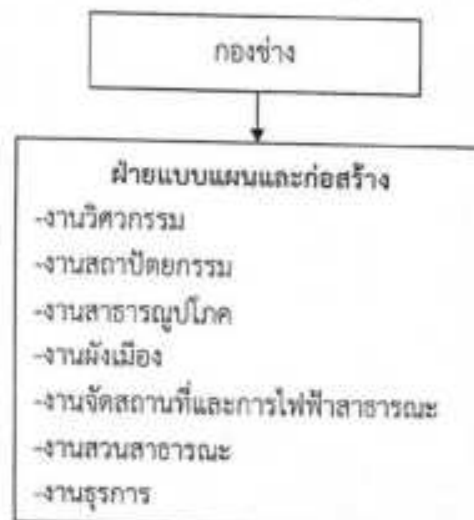
๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง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

โครงสร้างของกองคลัง



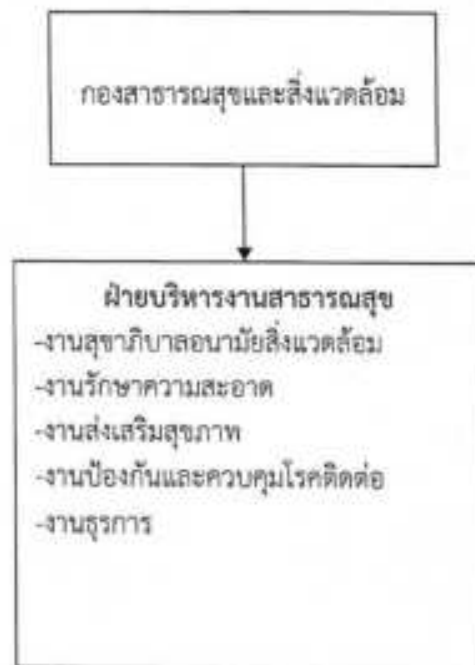
๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล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

โครงสร้างของกองช่าง



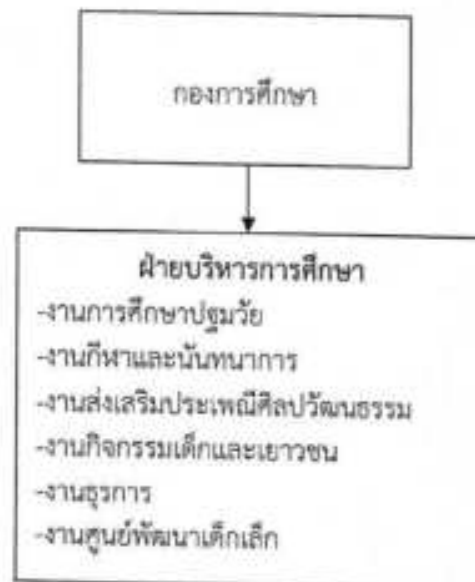
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

โครงสร้างของกองการศึกษา



ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ร้อยเอก

(สุเทพ มอกสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด



ประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ตามประกาศเทศบาลตำบลคลองหาด เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ นั้น

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการให้บริการประชาชนเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปริมาณ คุณภาพของงานในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้จัดกรอบอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ร้อยเอก

(สุเทพ มากสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด

๓๑. บัญชีแสดงการจัดตบเองสู่คำแนบนิ่งและการกำหนดสิทธิ์ที่ำแนบไปส่วนราชการ (ปรั้ปรุงครั้งที่ ๓)

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาววิไลยุภา แก้วเกิด	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓๙๘,๕๖๐	-	-	
๒๖	นายสุรชัย พิทยะกรวด	วิทยะศึกษาศาสตร์(ค.บ.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๙๘,๕๖๐	-	-	
๒๗	น.ส.สุจิตต์ชัย จงเทติ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	น.ส.นภาพร มณีนิล	วิทยะศึกษาศาสตร์(ค.บ.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	น.ส.เบญจมา จงเทติ	ปวส.(บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นางนางอรอน บุญไทย	ปวส.ศึกษา(สาขาที่ ๔)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายนิลกร แก้วศิริ	วิทยะศึกษาศาสตร์(ค.บ.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นายประพนธ์ ชุมพร	ว.ป.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง												
๓๔	นางจันทร์เพ็ญ เกียรติสมบัติ	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้ช่วยราชการกองคลัง	กลาง	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๕๕,๑๖๐	๒๕,๒๐๐	๒๕,๒๐๐	
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๓๕	นางสาววิไลรัตน์ บุญรัมย์	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๕๕,๕๘๐	-	-	
๓๖	-	-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	-	-	-	ใช้บัญชี
๓๗	น.ส.ณพาทิพย์ แก้วเมธีโชติ	บธ.บ.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.	๔๘๐,๘๕๐	-	-	
๓๘	นางสาวณัฐชนนภรณ์ วงษ์ศิลา	บธ.บ.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๒๕,๕๘๐	-	-	
๓๙	นางสาวทักขพร เพ็ญสง	บธ.บ.	-	นักวิชาการคลัง(ผู้ช่วยเจ้าประจำ)	-	-	นักวิชาการคลัง(ผู้ช่วยเจ้าประจำ)	-	๔๘๕,๒๐๐	-	-	
๔๐	นางสุภาวดี อักษร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ค.	๔๘๕,๒๐๐	-	-	
๔๑	นางสาววาสนา ศรีสิงห์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๓๙๕,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายธีรธนากร ชาติ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๒๒๐,๕๖๐	-	-	
๔๓	-	-	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุสามารถได้	ต้น	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุสามารถได้	ต้น	-	-	-	ว่าง
๔๔	นางสาวณัฏฐา วิเศษสง	ปวส.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง./ช.	๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง./ช.	-	-	-	ใช้บัญชี
๔๕	นางสาวปวีณี ศรีจันทร์	ปวส.	-	เจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	ปวส.	๓๙๕,๕๐๐	-	-	
๔๖	นายณัฐพล สมเียก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	ปวส.	๓๒๕,๕๐๐	-	-	
๔๗	นายไพโรจน์ ศรีพุ่ม	วิทยะศึกษาศาสตร์(ค.บ.๓)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุสามารถได้	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นางสาวนงา ชัยคำ	ปวส.คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายอภิพล ศรีภักดิ์	ปวส.(บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การปฏิบัติงานที่จัดตั้ง			การดำเนินงานที่แจ้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๕๐	นายถิษฐ์ บุรณัฐสิทธิ์	วส.บ.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ต้น	๔๒,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๑	นายเบญจมาภรณ์ เกษมรัมย์	-	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	-	-	-	ว่างเต็ม-
๕๒	นางสาว -	-	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๖๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชง.	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๓	นายทศพล คำจันทร์	ปวส.(เกษตรกรรม)	๖๒-๒-๐๕-๔๕๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ป.ง.	๖๒-๒-๐๕-๔๕๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ป.ก.	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๔	นางสาว -	-	๖๒-๒-๐๕-๔๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๕	น.ส.ปัทมาภา ไชยจันทร์	วส.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๓๓,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๖	นางสาวสุวิมล เวียงแก้ว	ปวส.(การจักการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓๒,๒๕๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๗	นางสาวศิริพร จันทน์งาม	ปวส.บัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๘	นายทวีชัย บุญตา	ประณตศึกษาปีที่ ๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๙	นายวิกรม พันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลายชั้น ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๐	นายวิทย์ อุ่นพลา	มัธยมศึกษาตอนปลายชั้น ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๑	นายวันใหม่ จิรวัฒน์	มัธยมศึกษาตอนต้นชั้น ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๒	นางจันทิมา ม่วงน้อยเจริญ	มัธยมศึกษาตอนปลายชั้น ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๓	นายมาลี แก้วหารงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้นชั้น ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๔	นายไพฑูรย์ จันทนาศา	ประณตศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐,๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๖๖	นางสาวดวงใจ เมธีศิริวัฒน์	สาธารณสุขศาสตร์	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
๖๗	นางสาวดวงใจ เมธีศิริวัฒน์	-	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๘	น.ส.พัชรี ทองจันทร์	ส.บ.สาธารณสุขศาสตร์ (บ.๓)	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๙	นายณัฏฐ์ พรมงาม	ปวส.คอมพิวเตอร์	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม
๗๐	น.ส.วันวิสาข์ มิ่งคุณเงิน	วส.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม
๗๑	นายไพฑูรย์ บุญชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น (บ.๓)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม
๗๒	นายทองรัตน์ ขวัญใจ	ประณตศึกษาปีที่ ๒	-	คนงานประจำรถ	-	-	คนงานประจำรถ	-	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม
๗๓	นายจำเริญ มิ่งมณี	ประณตศึกษาปีที่ ๒	-	คนงานประจำรถ	-	-	คนงานประจำรถ	-	๓๓,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร	นายกเทศมนตรี	ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร	ประธานฯ
๒	นายสุบิน สินธูชัย	ปลัดเทศบาล	สุบิน สินธูชัย	กรรมการ
๓	นายยุทธภูมิ รุ่งกลาง	รองปลัดเทศบาล	ยุทธภูมิ รุ่งกลาง	กรรมการ
๔	นายชยภัทม์ เทสินทโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ชยภัทม์ เทสินทโชติ	กรรมการ
๕	นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	จันทร์เพ็ญ เพ็ชรสมบัติ	กรรมการ
๖	นายพลภัฏฐ์ บรรจงกุลสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	พลภัฏฐ์ บรรจงกุลสิทธิ์	กรรมการ
๗	นางสาวนาคทยา เลิศศิริสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นาคทยา เลิศศิริสวัสดิ์	กรรมการ
๘	นางกษมพร จุ้ยโต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กษมพร จุ้ยโต	กรรมการ/ เลขานุการ
๙	นายปิยะ ปากุลวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปิยะ ปากุลวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ เมื่อถึงเวลาเลขานุการได้เชิญคณะกรรมการเข้าห้องประชุม ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลคลองหาด มีการกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงแผน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองหาด ที่ ๑๘๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

/ระเบียบวาระที่ ๓.....

ระเบียบวาระที่ ๓เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลคลองหาด มีปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และมีภารกิจภายในกองต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติและเพิ่มปริมาณขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีพนักงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานต่อไป

เลขานุการ

ปัจจุบันโครงสร้างกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลคลองหาด หลังจากปรับปรุงครั้งที่ ๒ แล้ว มีดังนี้

- | | |
|--|---------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๓ อัตรา |
| ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ อัตรา |

สำนักปลัดเทศบาล

- | | |
|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ อัตรา |
|---|---------|

ฝ่ายอำนวยการ

- | | |
|--|---------|
| ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | ๑ อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร ปฏิบัติการ | ๑ อัตรา |
| ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๖ อัตรา |
|----------------|---------|

ฝ่ายธุรการ

- | | |
|---|---------|
| ๑. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง) | ๑ อัตรา |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ | ๑ อัตรา |
| ๓. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ | ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปจ./ชง.) (ว่าง) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๗ อัตรา |
|----------------|---------|

/กองคลัง.....

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) (ว่าง) ๑ อัตรา

๔. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

ฝ่ายพัฒนารายได้

๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (ว่าง) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๓. วิศวกรโยธา (ปจ./ชก.) (ว่าง) ๑ อัตรา

๔. นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (ว่าง) ๑ อัตรา

๕. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ชำนาญงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

/กองสาธารณสุข.....

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ) ๑ อัตรา
๓. คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๑๖ อัตรา

กองการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๓ อัตรา

ประธานกรรมการ	ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น มีกองใดบ้างที่จะเสนอเพิ่มหรือลดอัตรากำลังบ้างครับ
นายชยภัทน์ เทสินทโชติ หัวหน้าสำนักปลัดฯ	ผมขอเสนอกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม คือตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มมากขึ้น คอยให้บริการ ประชาชนเมื่อเกิดภัยแล้ง เกิดอัคคีภัย และเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ผมจึงขอเสนอให้เพิ่มกรอบ อัตรากำลัง
ประธานกรรมการ นางอรทัย เนื่อจันทา	และมีกองไหนจะเสนอหรือต้องการเพิ่ม/ลดพนักงานเทศบาลอีกหรือไม่ ดิฉันขอเสนอให้มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการเพิ่ม ในตำแหน่ง นักสันตนาการ จำนวน ๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากภารกิจและ อำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ดิฉันจึงขอเสนอให้เพิ่มกรอบอัตรากำลัง
ประธานกรรมการ	มีท่านใดอีกหรือไม่ที่จะเสนอ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ
ประธานกรรมการ	ให้เลขานุการชี้แจงเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ

/เลขานุการ.....

เลขานุการ	งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๒ = ๖๙,๑๑๑,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมทั้งสิ้น ๒๓,๐๙๐,๘๓๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๑ ซึ่งยังไม่เกินร้อยละ ๔๐
ประธานกรรมการ มติที่ประชุม	ตามที่เลขานุการได้ชี้แจง มีท่านใดมีข้อซักถามหรือข้อเสนอแนะหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม เห็นชอบให้เพิ่มตำแหน่งของ สำนักรปลัดเทศบาล ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักสันตนาการ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -
เลิกประชุมเวลา	๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ เกษมพร จ้อยโต ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางเกษมพร จ้อยโต)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
กรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการฯ

ลงชื่อ ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองหาด
ประธานคณะกรรมการฯ