



แผนอัตรากําลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลคึกคัก

อําเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคึกคักมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคึกคักมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงาสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคึกคัก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคึกคัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคึกคักสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศึกคัก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลศึกคักเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศึกคัก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลศึกคัก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศึกคักบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ในการรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effectiv Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรืออย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคึกคัก มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชนตามสภาพปัญหาและความต้องการด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลคึกคัก ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาท่อระบายน้ำอุดตัน ส่งผลให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียและการระบายน้ำไม่สะดวกในช่วงฝนตกส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาน้ำท่วมพื้นถนนบางส่วนในช่วงฝนตกหนัก ทำให้การสัญจรไม่สะดวก
- ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างยังไม่ทั่วถึงตามถนนสายรองตามซอยต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอและไฟฟ้าสาธารณะบางจุดดวงโคมยังไม่ได้มาตรฐานทำให้แสงสว่างในเวลากลางคืนมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาการระบายน้ำและน้ำท่วมขัง เนื่องจากชุมชนหลายแห่งยังมีท่อระบายน้ำไม่เพียงพอและบางแห่งมีขนาดไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ฝนตกหนัก
- ปัญหาถนนคับแคบชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนโดยทั่วไปในเขตเทศบาลสภาพคับแคบ ไม่สามารถขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนตั้งร้านค้าและปลูกบ้านพักอาศัยอย่างหนาแน่น ถนนบางสายใช้งานมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- ปัญหาเรื่องประปายังไม่ทั่วถึงทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำทำการเกษตรในฤดูแล้ง

- ปัญหาน้ำสะอาดและระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปาและการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ปัญหาเรื่องห้องน้ำบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวแหลมปะการัง
- ปัญหาเรื่องสถานที่ท่องเที่ยวเสื่อมโทรมไม่ได้รับการดูแล

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาการขายของบนทางเท้า
- ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน
- ปัญหาเรื่องขาดสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกาย
- ปัญหาเรื่องสถานบริการในพื้นที่ไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการติดตั้งแผ่นป้ายโฆษณาที่ไม่เป็นระเบียบ
- ปัญหาหาบเร่แผงลอย
- ปัญหาเรื่องคนพิการยังไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและความเป็นอยู่ของผู้พิการ
- ปัญหาเรื่องผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน
- ปัญหาการรับทราบข้อมูลล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของเทศบาล
- ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล
- ปัญหาเรื่องความเป็นระเบียบ สวยงามของชายหาด และที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาเรื่องป้ายบอกทางสถานที่ท่องเที่ยว
- ปัญหาเรื่องสวนสาธารณะไม่ได้รับการดูแล
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหาเรื่องน้ำเสีย
- ปัญหาการเผาขยะบริเวณใกล้แหล่งชุมชน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ปัญหาเรื่องสถานที่จำหน่ายอาหารไม่ได้มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาล
- ปัญหาเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า และโรคไขเลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ยังขาดสถานศึกษาที่มีคุณภาพในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีการออกแบบและก่อสร้างท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน เพื่อแก้ปัญหาท่อระบายน้ำอุดตัน ส่งผลให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียและการระบายน้ำไม่สะดวกในช่วงฝนตกส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ให้มีการสำรวจและแก้ปัญหา น้ำท่วมพื้นถนนในเขตเทศบาล
- ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างทั่วถึงตามถนนสายรองตามซอยต่าง ๆ ให้เพียงพอ
- ให้มีการสำรวจและซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหาย
- ให้มีการสำรวจและขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้น
- ให้มีการสำรวจและขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ให้มีการสำรวจและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ให้มีการสำรวจและจัดหาน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ให้มีการสำรวจและฝึกอาชีพให้กับประชาชนที่ว่างงาน
- ให้มีการสำรวจและจัดหาสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ให้มีการสำรวจและก่อสร้างห้องน้ำบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวแหลมปะการัง
- ให้มีการปรับปรุง และดูแลรักษาสถานที่ท่องเที่ยว

๓. ด้านสังคม

- ให้ดำเนินการแก้ปัญหาการชายขอบของบนทางเท้า หาบเร่แผงลอย
- ให้มีการฝึกอาชีพเสริมสำหรับประชาชน
- ให้มีการจัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายและจัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกาย
- ให้ดำเนินการแก้ไขสถานบริการในพื้นที่ไม่ได้มาตรฐาน
- ให้ดำเนินการแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- ให้มีการจัดระเบียบการติดตั้งแผ่นป้ายโฆษณา
- ให้มีการดูแล และช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมือง
- ให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของเทศบาล แก่ประชาชนในพื้นที่
- จัดหาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีรายละเอียดของแผนพัฒนาระดับต่างๆ ดังต่อไปนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
 - ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
 - ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
 - ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
 - ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ
- การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๕ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนพัฒนาจังหวัดพังงา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

เป้าหมายการพัฒนา :

“จังหวัดพังงา เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน
สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ เมืองแห่งความสุข”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดพังงาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๒. เพื่อพัฒนาภาคเกษตร (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ ปศุสัตว์ ประมง) และอุตสาหกรรมภาคเกษตร ให้มีความยั่งยืน
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลอย่างยั่งยืน
๔. ประชาชนจังหวัดพังงามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสังคมน่าอยู่
๕. ประชาสังคม มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเรียงตามลำดับ
ความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมระบบการผลิต แปรรูป การบริโภค การค้า การบริหาร
จัดการด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ให้มีประสิทธิภาพและสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ความมั่นคงปลอดภัยเพื่อสร้างสังคม ให้
มั่นคงและน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งเกษตรกรรมยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

เป้าประสงค์รวม

๑. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๒. ผลผลิตทางการเกษตรได้มาตรฐาน เกษตรกรมีรายได้
๓. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในจังหวัด
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมที่

สวยงาม

๓. พัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ปลอดภัย ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
๖. ส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางการเกษตร
๙. พัฒนาคุณภาพของประชาชนในจังหวัดพังงา

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา ประกอบด้วย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชนให้มีการรวมตัวที่เข้มแข็งโดยทุกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๑.๒ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวให้สะดวก/ ปลอดภัย
- ๑.๔ สนับสนุนการลงทุนภาครัฐกิจการท่องเที่ยว
- ๑.๕ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว
- ๑.๗ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักและหวงแหนสาธารณสมบัติของชุมชน
- ๑.๘ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำประชาสัมพันธ์ การทำการตลาด และการบริการการท่องเที่ยว
- ๑.๙ เพิ่มการทำตลาดนักท่องเที่ยวชาวไทยให้มาทำตลาด เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ
- ๒.๒ สนับสนุนอุตสาหกรรมทางการเกษตร และตลาดกลาง
- ๒.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเกษตรแก่เกษตรกรและองค์กรด้านการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต
- ๒.๖ พัฒนาทรัพยากรทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพสมดุลและยั่งยืน
- ๒.๗ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๘ สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กลยุทธ์

- ๓.๑ สนับสนุนให้เยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๒ พัฒนาคุณภาพของศูนย์เด็กเล็กและโรงเรียน
- ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
- ๓.๔ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต
- ๓.๕ ส่งเสริมระบบการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓.๖ พัฒนาระบบการคมนาคมและการขนส่งให้มีความสะดวก ปลอดภัย

- ๓.๗ พัฒนาระบบการสื่อสารให้ทันสมัย
- ๓.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนากิจการดูแลสุขภาพในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๑๐ ส่งเสริมประชาธิปไตยชุมชน (การเมืองเรื่องชาวบ้าน)
- ๓.๑๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้การเมืองภาคพลเมืองในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๑๒ ส่งเสริมการระบบจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ
- ๓.๑๓ สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนและการป้องกันโรค ซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลคึกคัก

“ส่งเสริมเศรษฐกิจ คนมีการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
บูรณาการการท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลคึกคัก ครอบคลุมการพัฒนา ๗ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคนและสังคมมีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์

- ๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
- ๒. ประชาชนมีการศึกษาการสร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓. อนุรักษ์ สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา

เศรษฐกิจ สังคม

- ๔. เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างมีคุณภาพ
- ๕. ปรับโครงสร้างการท่องเที่ยว การบริหาร และการค้า
- ๖. มีความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สินและทางสังคม
- ๗. ขยะ สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ได้รับการแก้ไข
- ๘. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
- ๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
- ๕. อุบัติเหตุพื้นที่ลดลง

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๗. การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลศึกษาคักมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. การคมนาคมมีความสะดวกยิ่งขึ้น
๙. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

คำเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาด
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน
๕. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาของตำบลศึกษาคักมีดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดหางาน สร้างรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคนและสังคมมีคุณภาพ

กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ สร้างสังคมการเรียนรู้ พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ การเตรียมความพร้อมแก่สังคม ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ

กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ เพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึง

กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ การอนุรักษ์สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ที่ ๒.๖ การกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยว การบริการและการค้า

กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ การรักษาความปลอดภัย ป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ ส่งเสริมป้องกันงานบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ที่ ๕.๑ การบริหารการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ ที่ ๕.๒ การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซ กลิ่น เสียง

กลยุทธ์ ที่ ๕.๓ ปรับปรุง พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการ

กลยุทธ์ ที่ ๖.๑ เสริมประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการที่ดี

กลยุทธ์ ที่ ๖.๒ การสร้างธรรมาภิบาลในภาคเอกชนและสังคม

กลยุทธ์ ที่ ๖.๓ การปรับปรุงกฎหมาย

กลยุทธ์ ที่ ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี รายได้ของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

กลยุทธ์ ที่ ๗.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูถนน สะพาน ทางเท้า

กลยุทธ์ ที่ ๗.๒ พัฒนาระบบจราจร

กลยุทธ์ ที่ ๗.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Pujositioning) ของเทศบาลตำบลคึกคัก

การกำหนดจุดยืนทางด้านยุทธศาสตร์ ของเทศบาลกำหนดขึ้นเพื่อให้แสดงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของของการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการหาจุดแข็งขององค์กรที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงาน และนำจุดแข็งนั้นไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งยิ่งองค์กรมีจุดยืนที่ชัดเจนมากเท่าไร จะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจตรงกันไม่มีความสับสน กลยุทธ์ต่างๆขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ด้วย

เทศบาลตำบลคึกคัก ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ไว้ดังนี้

๑. เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

เนื่องจากสภาพแวดล้อมอันอุดมสมบูรณ์ของตำบลคึกคัก ประกอบด้วย ภูมิอากาศ ทิวทัศน์ที่สวยงาม และสัตว์ป่า นับว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จในการดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากที่สุด แต่แหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวจะต้องได้รับการดูแลจากทุกๆฝ่าย เนื่องจาก นักท่องเที่ยวที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ อาจทำลายความสวยงามอันทรงคุณค่านี้ลงได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลคึกคักมีศักยภาพในการส่งเสริมให้เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศสูง ซึ่งนับว่าเป็นต้นทุนทางธรรมชาติที่ปรากฏในท้องถิ่นเป็นจุดแข็ง จุดเด่น ของเทศบาลเมืองคึกคักที่น่าสนใจในขณะนี้ สามารถนำไปต่อยอดการพัฒนาให้นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาในอนาคตได้ เป็นความโดดเด่นของท้องถิ่น ทั้ง ชายหาด ทะเลที่สวยงาม ได้รับความสนใจจากนักธุรกิจการท่องเที่ยว ที่สำคัญเจ้าของพื้นที่จะได้รับประโยชน์จากภาคธุรกิจการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักและรู้จักหวงแหนทรัพยากรการท่องเที่ยว จะทำให้ทิศทางการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตเทศบาลเมืองตะกั่วป่า เป็นไปได้ที่สุด

๒. เป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล

เทศบาลตำบลคึกคัก มุ่งบริหารงานพัฒนาโดย ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ประชาชนต้องได้รับการบริการสาธารณะที่ดีขึ้น หรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชน ภาคประชาสังคมร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการ คือ

(๑.) หลักนิติธรรม คือการบริหารองค์กรโดยยึดระเบียบกฎหมายต่างๆและนำไปปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตลอดจนการตราเทศบัญญัติ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมไม่เอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นที่ยอมรับของประชาชน และยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็น

ธรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานเทศบาลปฏิบัติตามข้อบังคับต่างๆที่ตราขึ้นอย่างตรงไปตรงมา ยึดมั่นในประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง

(๒.) หลักคุณธรรม คือการบริหารองค์กรโดยยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม โดยการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้บริหารเทศบาล พนักงานท้องถิ่นถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นที่ยอมรับของประชาชน

(๓.) หลักความโปร่งใส คือการบริหารองค์กรโดยปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน โดยการทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

(๔.) หลักการมีส่วนร่วม คือการบริหารองค์กรโดยถือว่าประชาชนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารราชการในด้านต่างๆของท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญของเทศบาล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงบริหารราชการของเทศบาลภายใต้ข้อระเบียบกฎหมายของเทศบาล

(๕.) หลักความรับผิดชอบ คือการบริหารองค์กรท้องถิ่นหรือปฏิบัติราชการด้วยความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารเทศบาล ตลอดจนพนักงานเทศบาลทุกคน ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

(๖.) หลักความคุ้มค่า คือการบริหารองค์กรท้องถิ่นที่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเทศบาล โดยยึดถือผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นที่ตั้ง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลศึกษาคัดค้านว่าเมื่อกำหนดแนวทางการบริหารเทศบาลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้ว การพัฒนาท้องถิ่นย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประชาชนได้รับประโยชน์ในคุณภาพการบริการสาธารณะที่ประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนเจ้าของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๓. เป็นเมืองน่าอยู่ สังคมน่าอยู่ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน นำไปสู่ “เมืองน่าอยู่ สังคมเป็นสุข” คือ

(๑) การผังเมืองที่ดี มีการจัดแบ่งการใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษและความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน

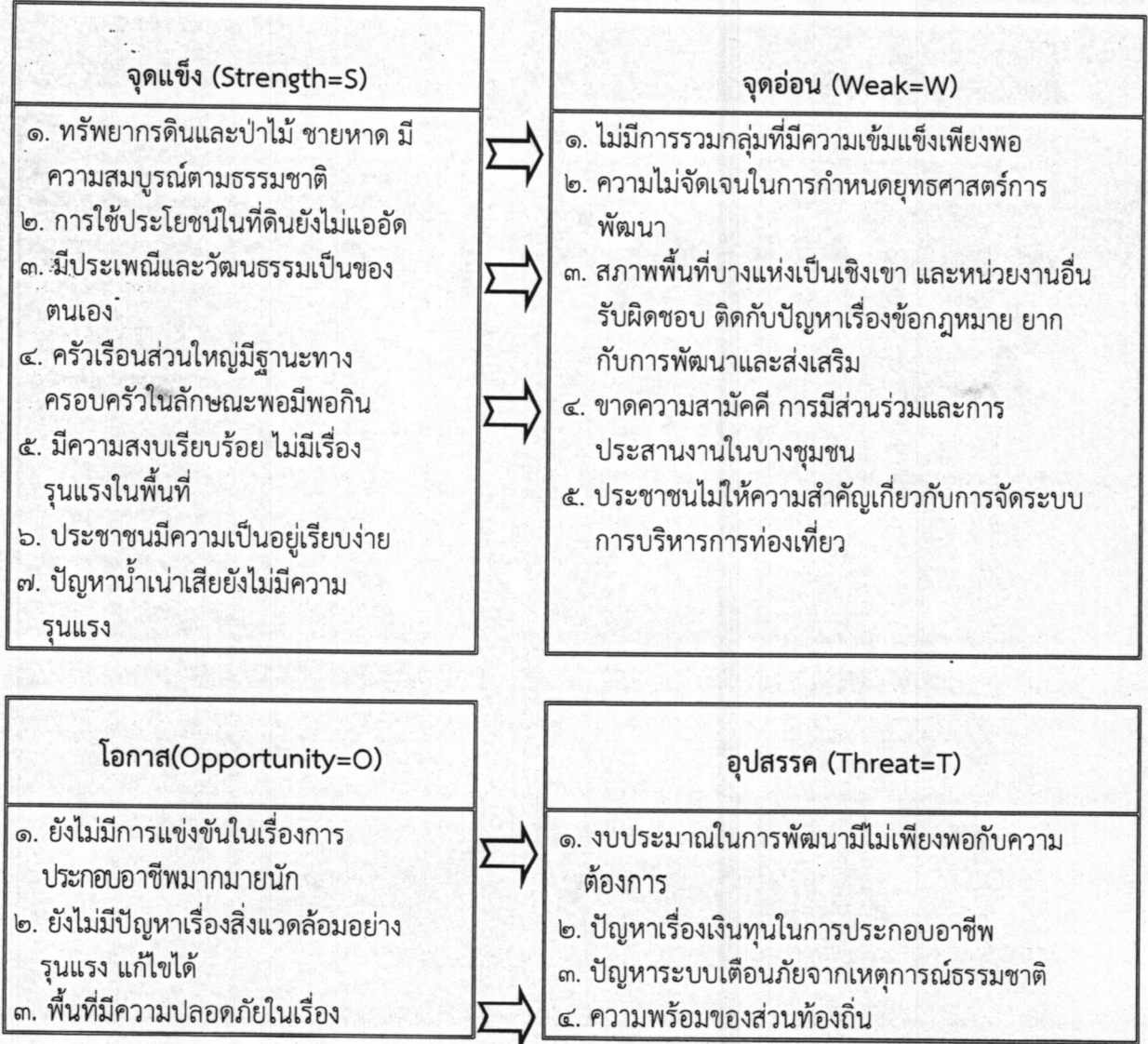
(๒) มีการจัดสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะที่ครบถ้วน สมบูรณ์ เพียงพอต่อความต้องการ มีการจัดระบบคมนาคมที่เหมาะสม

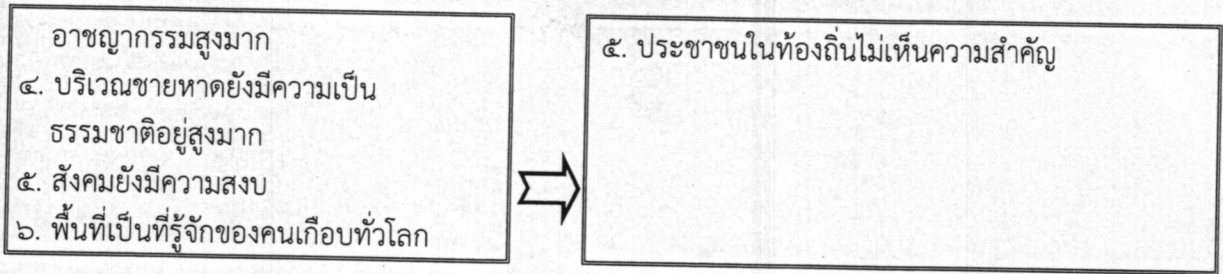
(๓) มีสวนสาธารณะ แหล่งนันทนาการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจที่ดี เพียงพอต่อความต้องการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรม

(๔) ประชาชนเห็นคุณค่าและอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยว

(๕) มีแหล่งน้ำที่มีศักยภาพ มีความสะอาด มีการบริหารจัดการที่ดี

- (๖) รักษาสมดุลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น ให้มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน
 - (๗) ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพอย่างกว้างขวาง ทั้งถึง และเท่าเทียมกัน
 - (๘) เป็นเมืองที่มีระเบียบวินัยดี ประพฤติถูกต้องตามกำหนดหมาย มีความปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ ปลอดภัยจากอาชญากรรม มีการจัดระเบียบสังคมที่ดี
 - (๙) ประชาชนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**
- การวิเคราะห์ กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ได้ดังนี้





การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลคึกคัก ได้จัดตั้งจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคึกคัก เป็นเทศบาลตำบลคึกคัก เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง ตำบลคึกคัก มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๙๒,๐๐๙ ไร่ หรือ ๑๔๗.๒๑ ตารางกิโลเมตร จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพของตำบลคึกคัก และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่องสามารถสรุปสภาพปัญหาของตำบลคึกคักได้ ดังนี้

๑.) ปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาของสภาพพื้นที่เนื่องจากเทศบาลตำบลคึกคัก มีประมาณฝนตกเกือบตลอดทั้งปี บางพื้นที่ตำบลคึกคักยังขาดระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังซึ่งในอนาคตเทศบาลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหานี้

๒.) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันเทศบาลตำบลคึกคัก มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขตเทศบาล ระบบและโครงข่ายถนน แต่ละสายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและลาดยาง แต่ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก และไม่มีเส้นแบ่งช่องจราจร

๓.) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชน

๔.) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากเทศบาลตำบลคึกคัก บางพื้นที่เป็นชุมชนเมืองหนาแน่น แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ได้มาตรฐาน เช่นการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งลงถัง ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ตามการขยายตัวของชุมชนเมือง ปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการบำบัดน้ำเสียที่ถูกวิธี ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๕.) ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาตะกั่วป่า การให้บริการในเขตเทศบาลตำบลคึกคัก ยังมีปัญหาไฟดับบ่อย ทำให้เกิดความไม่สะดวก และเกิดปัญหาในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เทศบาลมีความอยู่เป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป

โดยภารกิจดังกล่าวข้างต้นกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๕) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)

- (๖) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- (๗) ให้มีโรงฆ่าสัตว์(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- (๘) ให้มีตลาด ทำเทียบเรือและท่าข้าม(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- (๑๐) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- (๑๑) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสาธารณสุข(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๓) การจัดการศึกษา(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๗) การส่งเสริมกีฬา(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๑๐) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)

- (๑๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)
 - (๑๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)
 - (๑๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)
 - (๑๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)
- #### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๖) การควบคุมอาคาร(พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๙) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)

(๑๐) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว(พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๓) การผังเมือง(พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร(พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๕) เทศพาณิชย์(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พรบ.กำหนดแผนฯ)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(ม.๕๐ พรบ.เทศบาล)

(๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน(ม.๕๑ พรบ.เทศบาล)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พรบ.กำหนดแผนฯ)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น(พรบ.กำหนดแผนฯ)

วิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลคึกคัก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคึกคัก เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา

การวิเคราะห์ภายใน

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ผู้บริหารมีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนและการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยความเสมอภาคอย่างต่อเนื่อง
๓. ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อการบริหารงานครอบคลุมทุกด้านและสามารถผลักดันนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ
๕. บุคลากรมีความรักองค์กร มีความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
๖. มีระบบการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๘. มีสถานศึกษาและการบริหารจัดการด้านการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน
๙. สถานที่ตั้งของสำนักงานเทศบาลตำบลคึกคัก สะดวกในการมาใช้บริการของประชาชน
๑๐. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักการกระจายอำนาจ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
๒. จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
๓. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
๔. ขาดการบูรณาการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานที่เกี่ยวข้อง
๕. ขาดระบบการวางแผน การติดตามประเมินผลและงานตรวจสอบภายในที่ชัดเจน
๖. การบริหารจัดการด้านการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย การระบายน้ำเสีย และการบำบัดน้ำเสียในชุมชน ยังคงเป็นปัญหาต่อประชาชนที่อยู่ในชุมชน
๗. งบประมาณเทศบาลตำบลคึกคักมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๘. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอายุการใช้งานมาเป็นเวลานานทำให้เสื่อมสภาพและชำรุดบ่อย

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. กระแสสังคมเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานทางการเมือง ทำให้ประชาชนเรียกร้องและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

มากขึ้น

๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว มีเส้นทางการสัญจรไปมาสะดวก สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชม

๕. เทศบาลตำบลคึกคักมีสำนักงานตั้งอยู่ในตัวจังหวัดใกล้ชิดกับส่วนราชการระดับจังหวัด สะดวกในการประสานงาน การขอรับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาในเขตพื้นที่

๖. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคึกคัก มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลคึกคัก พร้อมทั้งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาแสดงความคิดเห็น ทำให้เทศบาลสามารถ แก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการ

อุปสรรค (Threats)

๑. ประชาชนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีการนำเสนอข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓. ขาดการบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน อปท. ด้วยกัน
๔. กฎหมายบางส่วนยังล้าสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๖. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๗. ประชาชนมีปัญหাসุภาพจากพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรค
๘. ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายนอกที่มีการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของเทศบาล ตำบลคึกคัก
๙. การจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วนมีปริมาณมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาจราจรติดขัดโดยเฉพาะบริเวณ หน้าโรงเรียนหรือบริเวณสี่แยกต่าง ๆ
๑๐. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในบางชุมชนยังขาดอาชีพ และไม่มี ที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเห็นว่าปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนความต้องการ บุคลากรยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพิ่ม แต่เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานของเทศบาลตำบลคึกคัก เนื่องจากการจัดสรร เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจ เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้เช่นกัน จึงจำเป็นต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผลกระทบแก่บุคลากรที่มีอยู่เป็นการป้องกันการเลิกจ้างงานในอนาคต

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลคึกคัก ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดพังงาแผนพัฒนาอำเภอตะกั่วป่า และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓. การจัดการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๐. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๑๑. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคึกคัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๒ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลคึกคักมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลคึกคักให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคึกคักดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลคึกคักก็มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานแผนและงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรา 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานแผนและงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ✓ - งานการเจ้าหน้าที่ ✓ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติการ ✓ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ✓ - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรา
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง

โครงการตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าฯ	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าฯ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานการตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานการตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ งานอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคึกคักได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน คำนึงต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคึกคัก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคึกคักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๓	๓	๓	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒				
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๒	๒	๒				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๓	๓	๓	๓				
พนักงานดับเพลิง	๔	๖	๖	๖	+๒			กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				
กองคลัง(๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕	๕	๕	๕				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒				
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑		
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑		กำหนดใหม่	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑		กำหนดใหม่	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒				
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๔	๔	๔	๔				
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๕	๕	๕	+๒		กำหนดเพิ่ม	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑		กำหนดใหม่	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑			กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา(๑๘)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคึกคัก								
พนักงานครูเทศบาล								
ครู	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๔๒	๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	+๑๐			

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕
	กองช่าง(๑๕)																	
	พนักงานเทศบาล																	
๕๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๕๐๕,๒๕๐	๑๓๔,๔๐๐		๑	๑	๑									
๕๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๘๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑									
๕๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑									
๕๗	วิศวกรโยธา	ท.ก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	-		๑	๑	๑									
๕๘	สถาปนิก	ป.ก./ท.ก.	๑	-	-		๑	๑	๑	๑								
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๖,๖๔๐	-		๑	๑	๑									
๖๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ท.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-		๑	๑	๑									
๖๑	นายช่างโยธา	ท.ง.	๑	๒๒๕,๗๒๐	-		๑	๑	๑									
๖๒	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ท.ง.	๑	-	-		๑	๑	๑									
๖๓	เจ้าพนักงานประปา	ท.ง.	๑	๒๓๙,๖๔๐	-		๑	๑	๑									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๔	ผู้ควบคุมเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๕,๘๐๐	-		๑	๑	๑									
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๖๔,๒๘๐	-		๑	๑	๑									
๖๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๓๐,๓๒๐	-		๑	๑	๑									
๖๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	๒๖๗,๙๖๐	-		๑	๑	๑									
๖๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	๑									
๖๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑									
๗๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	๑									
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๒๒,๑๖๐	-		๑	๑	๑									
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๒๕,๔๔๐	-		๑	๑	๑									
๗๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๒๖,๑๖๐	-		๑	๑	๑									
๗๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๓๐,๙๕๐	-		๑	๑	๑									
๗๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	๑									
๗๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๓๖,๘๐๐	-		๑	๑	๑									
๗๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๓๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑									
๗๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		๑	๑๘๗,๒๐๐	-		๑	๑	๑									
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๙	คนงานทั่วไป		๕	๒๒๔,๐๐๐	-		๕	๕	๕									
๘๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑									

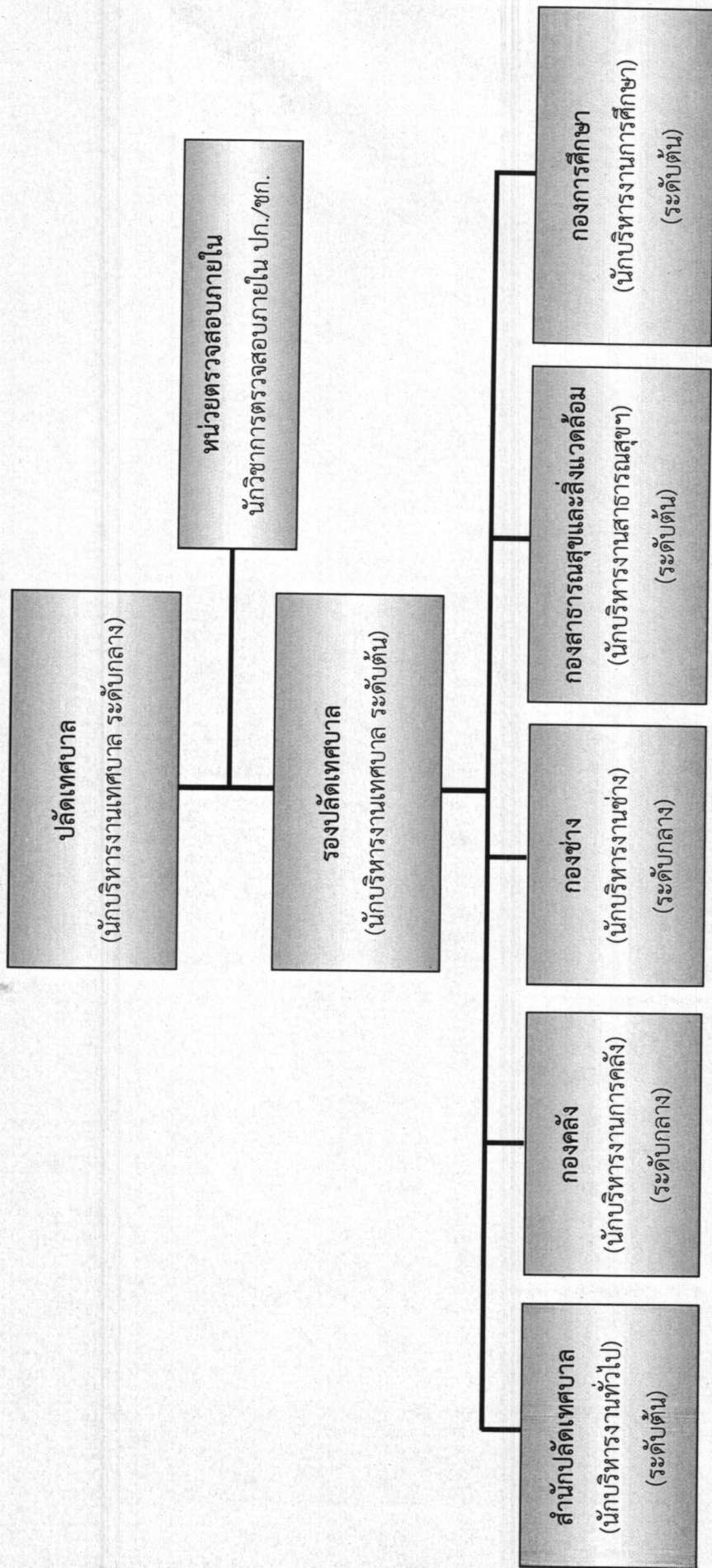
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าถึงคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๘๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๘๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๘๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	(กำหนดใหม่)
๘๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	(ว่างเต็ม)
๘๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	
๘๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๔๕,๐๔๐	๑๔๕,๐๔๐	
๘๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๑๓๐,๙๘๐	๑๓๐,๙๘๐	
๘๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๗๖,๖๔๐	
๙๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๗๖,๖๔๐	
๙๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	
๙๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๒,๑๒๐	
๙๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	
๙๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๙๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๕๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๕๗,๙๖๐	๑๕๗,๙๖๐	
๙๖	พนักงานทั่วไป		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๙๗	พนักงานประจำรถขยะ		๒๑	๒๑	๒,๒๖๘,๐๐๐	-	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	
๙๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๙	พนักงานขับรถ		๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๗๙,๒๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๙,๑๔๐	๔๖๙,๑๔๐	
๑๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(กำหนดใหม่)
๑๐๓	นักสีทันดร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๖,๐๔๐	๑๕๖,๐๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานสังคมการกิจ															
๑๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๓๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๗,๕๘๐
	พนักงานช่างทั่วไป															
๑๐๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลศรีถ้ำ															
	พนักงานคุมขังเทศบาล															
๑๐๗	ครู	๓	๓				๓	๓	๓	๓						
	พนักงานสังคมการกิจ															
๑๐๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐
๑๐๙	ผู้ดูแลเด็ก(ช่าง)	๑	๑	๑๕๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๔,๖๐๐
	พนักงานช่างทั่วไป															
๑๑๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐
๑๑๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)															
	พนักงานคุมขังเทศบาล															
๑๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๘๐
(๕)	รวม		๑๕๒	๒๔,๗๘๘,๖๐๐	๗๕๘,๘๐๐	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๒๖	๒๐๗,๕๘๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๕%															๒๘,๐๙๔,๒๘๐
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๒๘,๐๙๔,๒๘๐
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๑,๒๓๗,๖๙๒

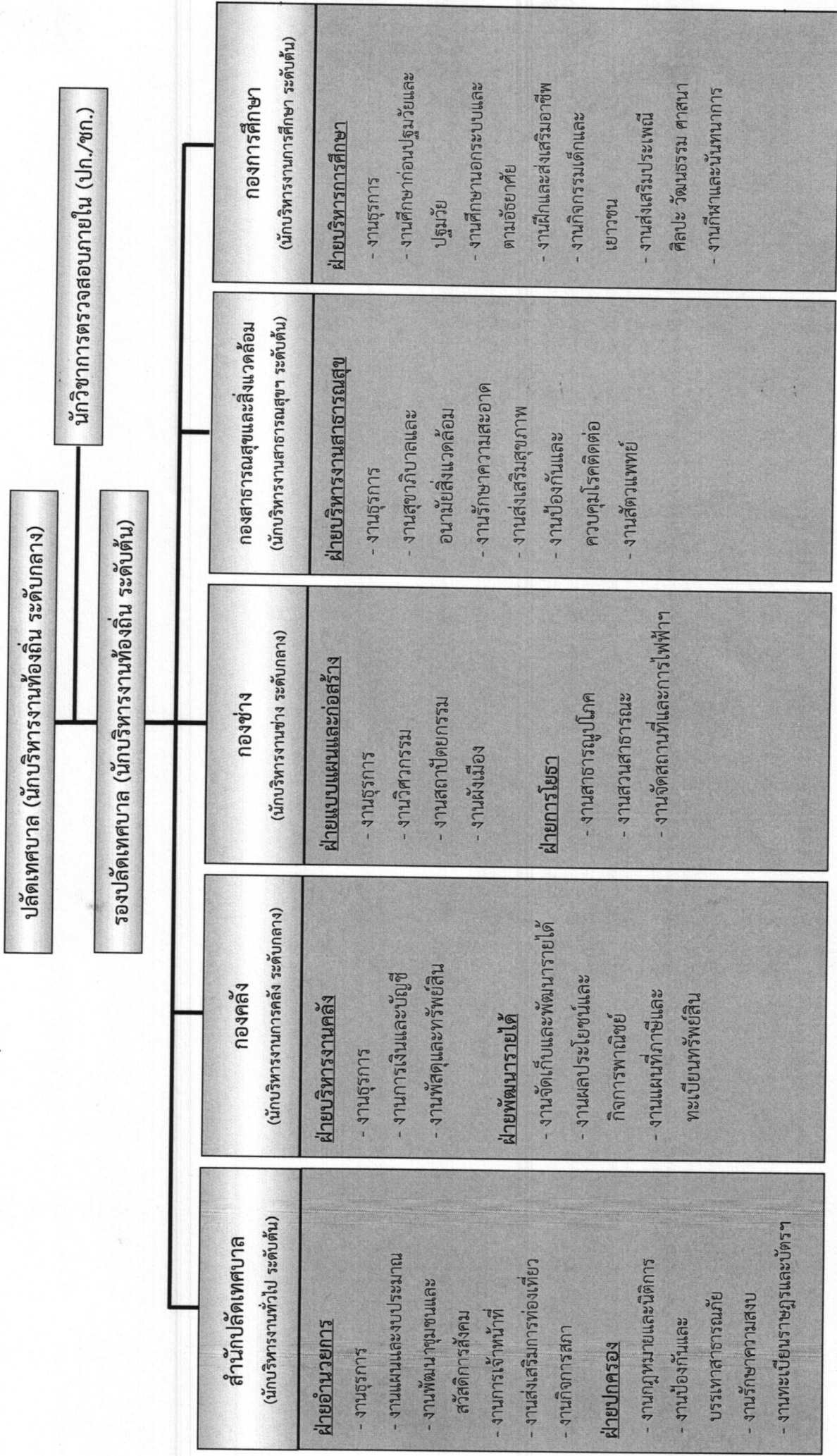
หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๕,๗๕๒,๖๐๐ บาท) - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐๐,๕๕๒,๒๓๐ บาท = (๕๕,๗๕๒,๖๐๐ x ๕%) + ๕๕,๗๕๒,๖๐๐ = ๑๐๐,๕๕๒,๒๓๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐๕,๖๑๑,๓๕๒ บาท = (๑๐๐,๕๕๒,๒๓๐ x ๕%) + ๑๐๐,๕๕๒,๒๓๐ = ๑๐๕,๖๑๑,๓๕๒
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑๐,๘๑๑,๓๕๒ บาท = (๑๐๕,๖๑๑,๓๕๒ x ๕%) + ๑๐๕,๖๑๑,๓๕๒ = ๑๑๐,๘๑๑,๓๕๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

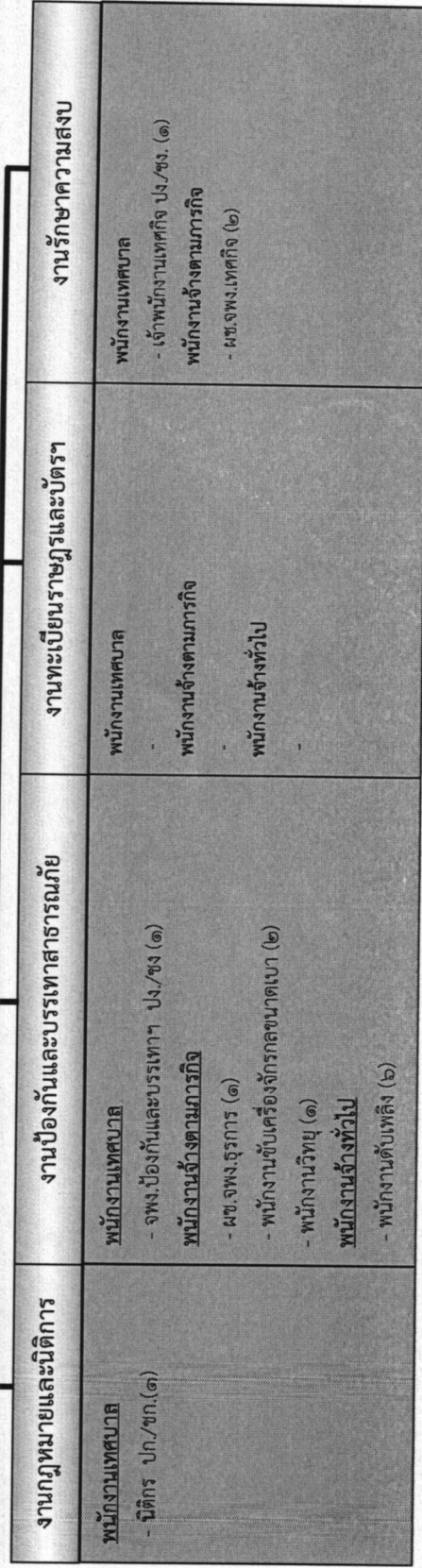
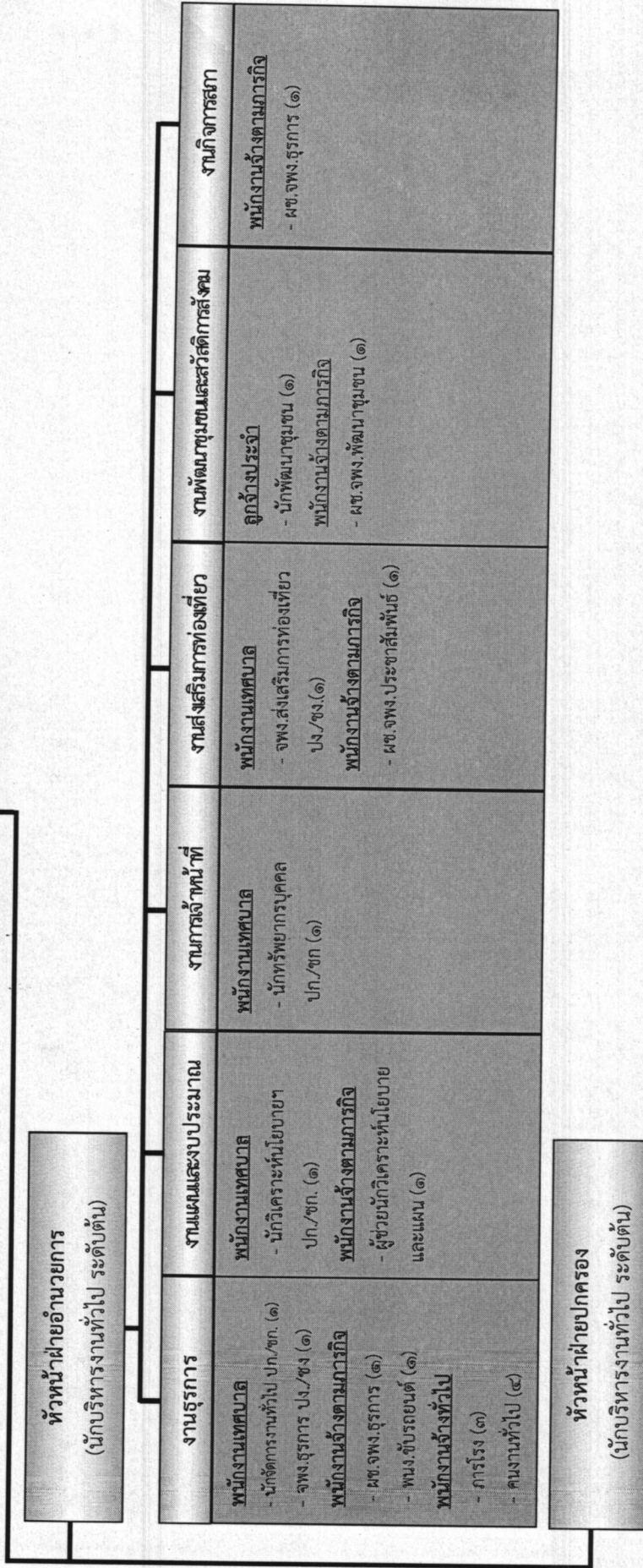


โครงสร้างส่วนราชการ สำนัก กอง ฝ่ายต่างๆ



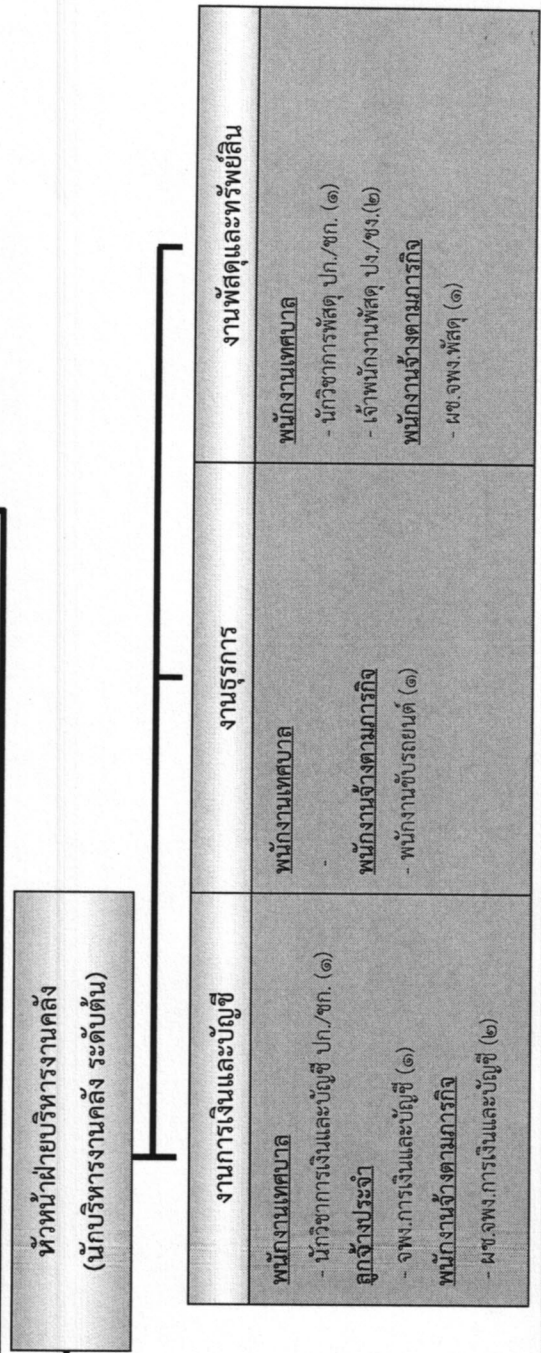
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

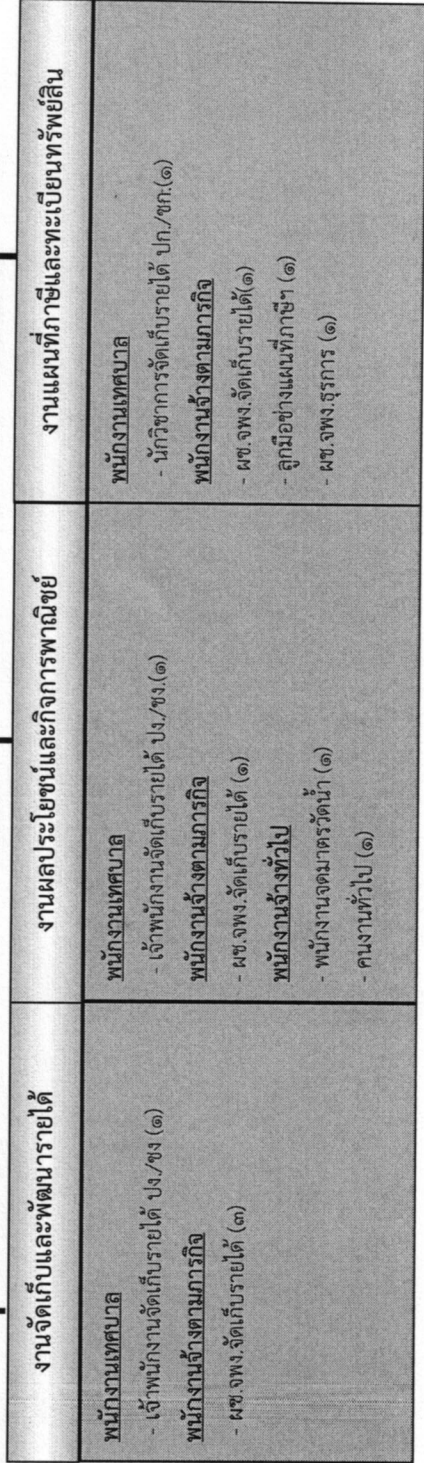


โครงสร้างองค์กร

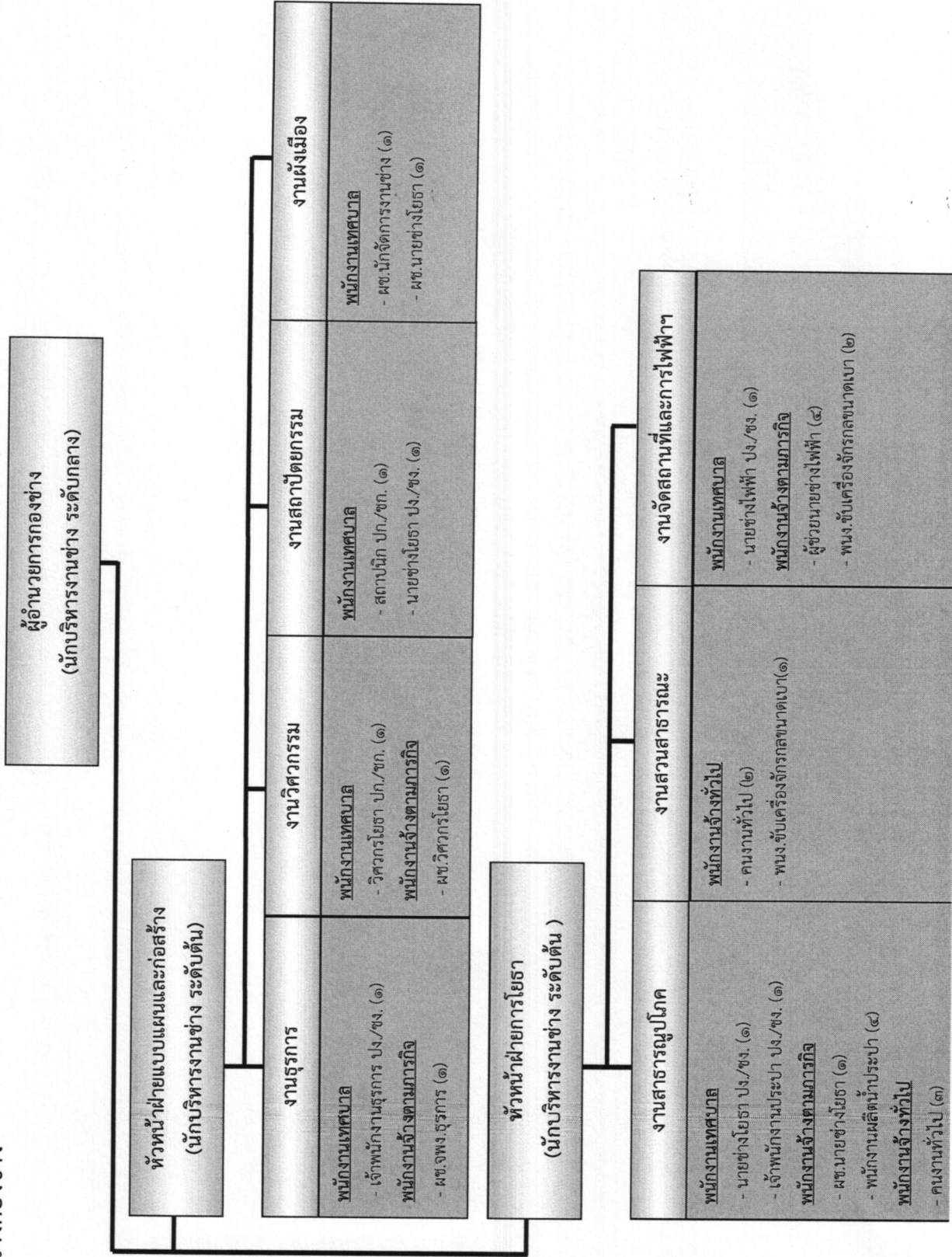
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)



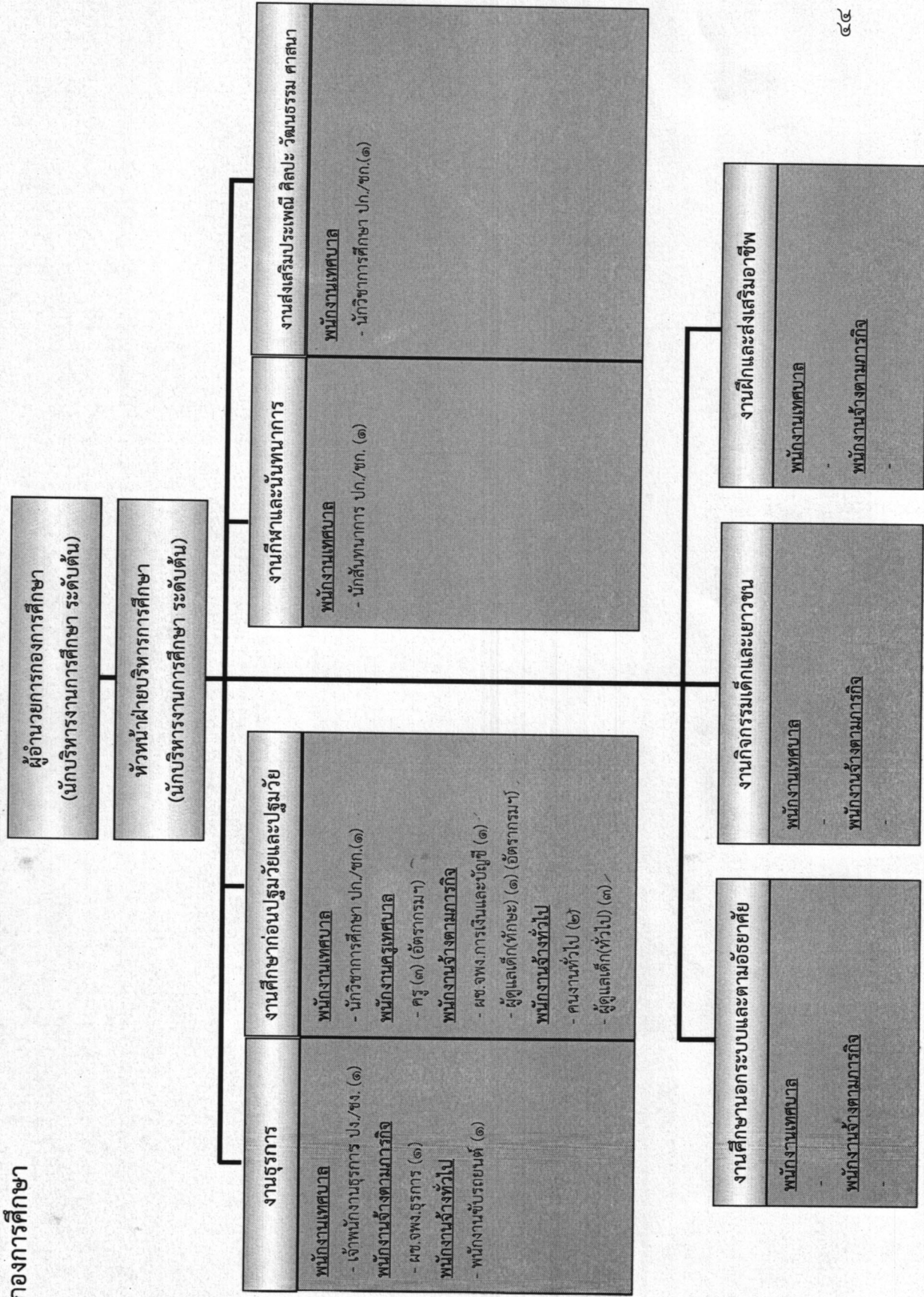
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)



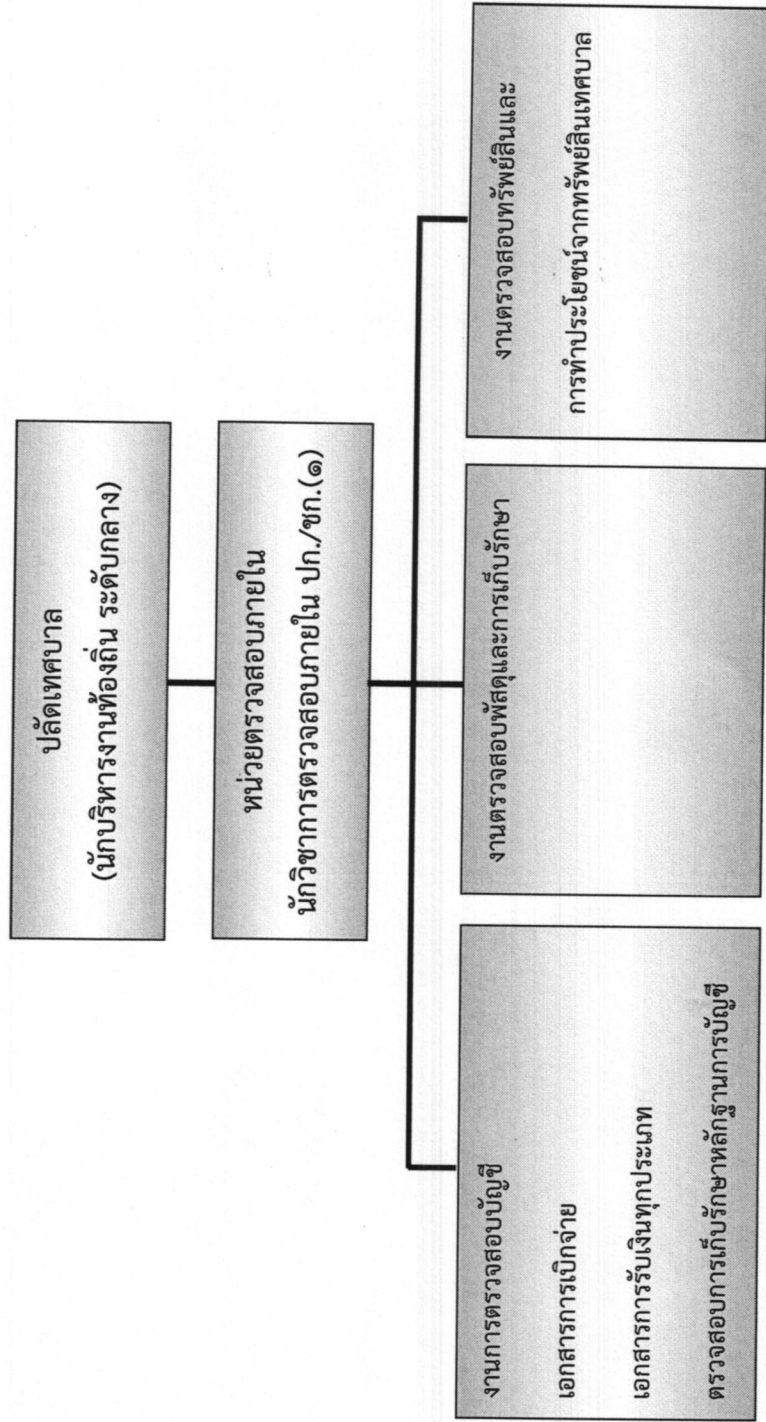
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงถึงคุณสมบัติตำแหน่งและภาระงานของแต่ละตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนิรุทธ ไซรัตน์อินโชค	ป.โท (ร.ป.ม.)	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๙,๕๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑.๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๒)	๖๖๓,๐๐๐	
๒	นายสุขเกษม สมบัติ	ป.ตรี (น.บ.)	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๙,๘๖๐ (๔๑,๕๕๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	๕๕๐,๖๐๐	

ส่วนปลัดเทศบาล(๑๑)

พนักงานเทศบาล												
๓	นายสามารถ ภัคศิริพันธ์	ป.โท (ร.ม.)	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๕,๓๒๐ (๒๕,๑๐๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	๓๙๓,๓๒๐	
๔	-	-	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	๔๑๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๕	-	-	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	๔๑๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๖	นายปิตรี ดันสกุล	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑.๒)	-	-	๒๑๕,๕๖๐	
๗	นายธีระวุฒิ แสงสว่าง	ป.ตรี (น.บ.)	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๕๐x๑.๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐	
๘	นายธีรวัฒน์ มลิศิลป์	ป.ตรี(ร.ป.บ)	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๕๐x๑.๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐	
๙	-	-	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	
๑๐	นางสาวศรียุภา กุลจิตรรังสี	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑.๒)	-	-	๑๕๖,๖๔๐	
๑๑	นางพัชรินทร์ ทิพย์รงค์	ป.ส.	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๕๐,๕๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑.๒)	-	-	๑๕๐,๕๐๐	
๑๒	นายภาวิศ จิตรสบาย	-	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชำนาญงาน	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	๒๓๙,๖๔๐ (๑๘,๕๗๐x๑.๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐	
๑๓	จ.อ.กวีรัตน์ สิรินนพทัต	ป.ท.	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑.๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐	

ลูกจ้างประจำ

๑๔	นางกัญญาพัชญ์ ไซรัตน์อินโชค	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๐๐๐๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๔-๒-๐๑-๐๐๐๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๕๐x๑.๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
----	-----------------------------	-------	------------------	---------------	---	------------------	---------------	-------------------------	---	---	---------

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	นางสาวอุษณา สวมแร่	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๕๐ (๑๒,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๕๐
๑๖	นางสาวรัชดาภรณ์ มากคำ	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๒๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๐๐
๑๗	-	-	-	-	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๘	นางสาวนุชนาถ บัวแก้ว	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๐,๕๒๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๕๒๐
๑๙	นางสาวภาณุกานต์ พงษ์แสง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๒,๒๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๐๐
๒๐	นายสุคนธ์ ศรีแค	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๑	นายอนุวัช เหมือนเสมอ	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๒	-	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๓	นางสาวจรรยากร นวลแจ่ม	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานวิทยุ	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	พนักงานวิทยุ	-	๑๑๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๑๖๐
๒๔	-	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕	นายคมศักดิ์ คมกล้า	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๔๗,๘๕๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๕๐
๒๖	นางสาวหรรณูญา จัยสิทธิ์	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๓๔-๒-๐๑-๐๒๐๑๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นางสาวสิริภรณ์ จันทักซ์	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๑	การโรง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๑	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวปวีณา ขุพล	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๒	การโรง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๒	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาวจรัสรัตน์ ใจหลัก	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๓	การโรง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๑๐๑-๐๑๓	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		พยางค์
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายทน พายุทะเล	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๑	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๑	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายพรศร คุมข่า	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๒	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๒	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายมงคล นະพะเล	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๓	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๓	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายปริญญา วาลัก	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๔	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๔	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-	-	-	-	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๒-๐๐๕	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
นายฉวี คุมข่า	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
นายศักดิ์ ชาญทะเล	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายอนันต์ นาวารักษ์	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายมนัส นະพะเล	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๑-๐๓๐๓-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง(๑๔)

พนักงานเทศบาล

นางประทีพ ศีสมทรง	ป.ตรี (บธ.บ.)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๒๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๙๖,๔๐๐
นางสาวอุทัย พรชัยเจริญ	ป.โท (ก.ม.)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๐๗,๕๐๐
นางสาวอุษิตา สุวรรณรัตน์	ป.ตรี (บธ.บ.)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๕,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
นางสุรรณทา พัฒนพิชัย	ป.ตรี (บธ.บ.)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มเติม	
๔๕	นางสาวเยาว์พัทธ์ จันทร์รุ่งรงค์	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	๓๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	๒๐๓,๒๘๐
๔๖	-	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๗	นางสาวพรพนา ปโคตภัก	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	๑๕๕,๖๔๐
๔๘	นางสาวจิตทิพย์ ดวงเป็น	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๓๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๙	นางสาวบุษกร ชัยช่วย	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๓๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐
ดูข้างประจำ											
๕๐	นางสาวสายจิต หลงเดี่ยว	ป.วส.	๓๔-๒-๐๔-๐๐๐๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔-๒-๐๔-๐๐๐๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๘,๗๒๐x๑๒)	-	๒๓๖,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑	นายคุณัฐ โพธิ์สุนทร	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๓-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๓-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒	นายอัครมงคล ครองยุติ	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๔-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๔-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๕๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	๑๒๐,๕๖๐
๓	นางฉันทรา เชื้อมทอง	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๔	นางสาวภาวดี ริมอ่อน	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)	-	๑๕๗,๘๐๐
๕	นางสาววิภา กังเซ่ง	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐x๑๒)	-	๑๕๖,๓๖๐
๖	นางสาวสุพรรณษา เรืองศรี	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕๓,๕๒๐
๗	นางสาวพรพรรณ พันธุ์ชาติกุล	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๖-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๘๐๐ (๑๑,๖๕๐x๑๒)	-	๑๓๘,๘๐๐
๘	นางสาวจรรยาพรณ กุ่มทรัพย์	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๗-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๖,๗๒๐ (๑๑,๐๖๐x๑๒)	-	๑๓๖,๗๒๐
๙	นางสาววิไลวรรณ แสงทอง	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๘-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔-๒-๐๔-๐๒๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/	
										เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๔	นางสาวนันทมล สมศรี	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๓-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๗๕,๘๐๐ (๓๔,๖๕๐x๑๒)	-	๓๗๕,๘๐๐
๗๕	นายอด นะทะเล	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๓	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๓	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๕๐x๑๒)	-	๑๖๔,๒๘๐
๗๖	นายบุญมา ริษอนากา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๔	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๔	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐x๑๒)	-	๑๓๐,๓๒๐
๗๗	นายประชา หันข้อ	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๖๗,๙๖๐ (๒๒,๓๑๐x๑๒)	-	๒๖๗,๙๖๐
๗๘	-	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๙	นายมธธา โขติประดิษฐ์	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๘๐	นายชินนทร์ หันข้อ	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๐-๐๐๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๑	นายทศพร ประกอบแสง	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๒	นายนิล วารี	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	๑๒๒,๑๖๐
๘๓	นายณพนธ์ วิจิตร	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๔,๔๔๐ (๑๐,๓๗๐x๑๒)	-	๑๒๔,๔๔๐
๘๔	นายนำโชค ไทยน้อย	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๑-๐๐๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	๑๒๒,๑๖๐
๘๕	นายพิเชษฐ บัวคลี่	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)	-	๑๓๐,๙๒๐
๘๖	-	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๗	-	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๘๘	-	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๒-๐๐๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๘๙	นายธีรพงษ์ จันทร์ฟู	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๖-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๓๔-๒-๐๕-๐๒๑๖-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	๑๘๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๘	นางสาวจิตติมา ทองลิ้ม	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๕	คณงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๖	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายวีระเดช เก่งเพชร	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๖	คณงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๗	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑						๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๘	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๘๒						๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๐๙	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๘๓	นางสาวบุณยช ศรีสุวรรณ	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๒๐	คณงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๓-๐๒๐	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นางสงกรานต์ อวนมาก	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๗-๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๕-๐๓๐๗-๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล											
๘๕			๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๘๖			๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๕๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๘๗						๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๘๘			๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๘๙	นายจันทวัฒน์ จันทรพัฒน์	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๐๖,๕๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๐๖,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๐๐	นางสาวเพ็ญนัทธ์ โนนจกุล	ป.โท (ส.ม.)	๓๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๓๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๑๖,๗๐๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๑๑๖,๗๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐๑	นางสาวจิรภาคน์ ดวงมณี	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๖๘๐ (๑๑,๖๔๐x๑๒)	-	๑๓๙,๖๘๐
๑๐๒	นายอังคาร ศรีทอง	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	๑๒๐,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๐๓	นายวิชาญ บุญจันทร์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๘๐๐	
๐๔	นายดนตรี ฤทธิ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๖๙,๘๔๐ (๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๘๔๐	
๐๕	นายสุชัย คล่องกร	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐	
๐๖	นายศรายุทธ โสภกุล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐	
๐๗	นายสุวิทย์ แซ่ลิ้ม	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๐๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐	
๐๘	นายโยธิน โยมรัมย์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๐๕-๐๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐	
๐๙	นางสาววิจิตาภรณ์ นาวารี	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๓๔-๒-๐๖-๐๒๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐	นางสาวบุญฤดีสา หมั่นกล้า	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๓-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๓-๐๑๑	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	-	-	-	-	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๓-๐๑๒	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)	
๑๒	นายธนาพร ดิษฐรักษ์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๑	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายมงคลมณฑล สิงห์แก้ว	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๒	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายสมมติ นาวารักษ์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๓	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายพงษ์ภาณุ เอื้อใจ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๔	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายวีรชัย หาญทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๕	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายพิระ วารี	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๖	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายสิทธิพงษ์ นาวารักษ์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๗	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	นายภาณุชิต กล้าทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๘	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๘	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายสมจิตร หาญทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๙	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๐๙	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายชูศักดิ์ ปานรักษ์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๐	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๐	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายวิจิตต์ กล้าทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๑	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๑	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายชวาล สมทวารี	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๒	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๒	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายสุนันท์ มະນີ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๓	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๓	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายวิวัฒน์ สิงโสม	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๔	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๔	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายชาติร์ แสงนุ่น	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๕	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๕	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายชัยพงษ์ มีกุล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๖	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๖	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายอนุรักษ์ สอนใหญ่	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๗	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๗	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นายอนันท์ ชูสุธา	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๘	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๘	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายเอก นาวารักษ์	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๙	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๑๙	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นายสมเจต หาญทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๐	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๐	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายสุพน หาญทะเล	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๑	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๑	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายสุพล แสนชัย	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๒	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๔-๒-๐๖-๐๓๐๔-๐๒๒	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา					

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองการศึกษา(๑๘)												
พนักงานเทศบาล												
๓๕	-	-	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๕	นายสมหมาย บุณลอย	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๓,๕๒๐
๓๖	-	-	นักวิชาการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๗	-	-	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๓๘	-	-	นักสันทนาการ	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	นักสันทนาการ	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๙	นายณัฐกร มากแก้ว	ป.ตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๕	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๕	ปฏิบัติงาน	๑๕๐,๕๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๐	นางสาวกสิศา เจริญการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๐๒๑๐๑-๐๐๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๐๒๑๐๑-๐๐๖	-	๑๓๐,๕๒๐ (๑๐,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นายประสิทธิ์ คาบแสงทอง	-	พนักงานขับรถ	๓๕-๒-๐๘-๐๓๐๘-๐๐๑	-	พนักงานขับรถ	๓๕-๒-๐๘-๐๓๐๘-๐๐๑	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดัก												
พนักงานครูเทศบาล												
๔๒	นางสิริพร ณ ระนอง	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	นางชนิดา ทองเต็ม	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	นางประภาพร ชัยนิตย์พันธ์	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	-	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๕	นางสาวกิตติมา เพ่งจินดา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๕-๒-๐๘-๐๒๐๘-๐๐๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๕-๒-๐๘-๐๒๐๘-๐๐๕	-	๑๓๓,๕๒๐ (๑๐,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๒๐
๔๖	นางสาวารโร สONGพี่น้อง	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓๕-๒-๐๘-๐๒๑๑๘-๐๐๑	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓๕-๒-๐๘-๐๒๑๑๘-๐๐๑	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔๗	นางสาววิไลลิกา ชูสมบัติ	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๓-๐๐๘	พนักงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๓-๐๑๓	พนักงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๘	นางसानงเยาว์ หันพวล	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๓-๐๐๙	พนักงานทั่วไป	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๓-๐๑๔	พนักงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๙	นางสาวพภาพรณ์ ทองลิ้ม	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕๐	นางกษภานดา นพฤทธิ์	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕๑	นายทวีทรัพย์ อินทรศรี	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓๔-๒-๐๘-๐๓๐๕-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)											
พนักงานเทศบาล											
๑๕๒	นายธีรเดช ประเสริฐ	-	๓๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	ปฏิบัติการ	-	๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลคีกรักได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอ่านที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลตำบลคีกรักได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคีกรัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



ประกาศเทศบาลตำบลคึกคัก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคึกคัก และประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลคึกคัก นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลคึกคัก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๗๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสวัสดิ์ ตันเก่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก



ประกาศเทศบาลตำบลคึกคัก

เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
การแบ่งงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลคึกคัก

อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓
ข้อ ๒๕๔ ข้อ ๒๕๕ ข้อ ๒๕๖ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลคึกคักจึงประกาศการจัดโครงสร้างส่วนราชการ
การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ
ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ
เทศบาล

มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานกฎหมายและนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ งานอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าฯ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย
- งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา
- งานกีฬาและนันทนาการ

