

คำนำ

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซา

เทศบาลตำบลเคียนซา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเคียนซาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเคียนซา

กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗ สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

- ๑ สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ๒ สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา
- ๓ สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- ๔ สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล
- ๕ สำเนาประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๖ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ๗ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเคียนซาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเคียนซา

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเคียนซา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆ ด้าน เช่น การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการจัดการศึกษาอบรมและการฝึก อาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยไม่ขัดกับนโยบายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ

๒.๘ เพื่อรองรับการปฏิรูปการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญ

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซาสามารถเตรียมรับสถานการณ์เกี่ยวกับบทบาทภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเคียนซา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม กิติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำเป็นและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ใดๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีพื้นที่ความรับผิดชอบ ๒.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๒๗๕ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ ๑ ตำบลเคียนซา ประกอบด้วย ๔ ชุมชน คือ ชุมชนในบ้าน ชุมชนตลาด ชุมชนตลาดล่าง ชุมชนบ้านกลาง มีจำนวน ๗๔๑ ครัวเรือน ประชากร จำนวน ๑,๗๐๘ คน แยกเป็น ชาย ๘๖๓ คน หญิง ๘๔๕ คน อัตราความหนาแน่น ๘๓๗.๒๕ คนต่อตารางกิโลเมตร

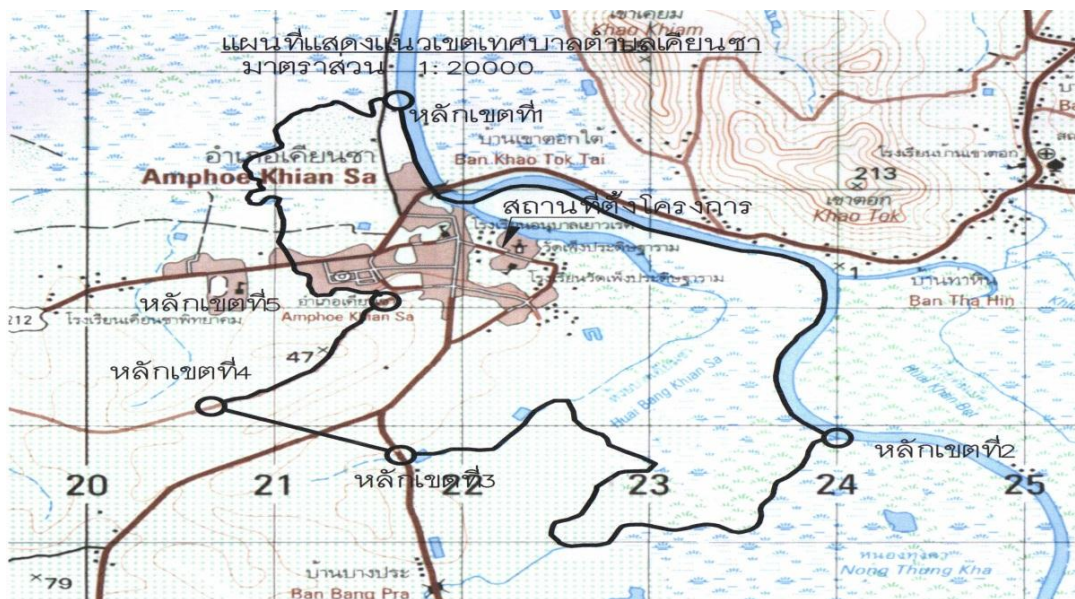
๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

๑. ด้านกายภาพ

(๑.๑) ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเคียนซา ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นสุขาภิบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งสุขาภิบาล กิ่งอำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองเทศบาลตำบลเคียนซา



(๑.๒) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นลักษณะที่ราบสูง และราบลุ่มสลับกันไป ทางทิศตะวันตกของอำเภอจะมีที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำ ซึ่งไหลผ่านท้องที่ในอำเภอ จากทิศใต้ไปยังทิศเหนือ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปอยู่ในเขตพื้นที่ราชพัสดุ แม่น้ำที่สำคัญในอำเภอ คือ แม่น้ำตาปี

(๑.๓) ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนธันวาคม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

(๒.๑) อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ แม่น้ำตาปี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ม.๓ และ ม.๕ ต.เคียนซา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แม่น้ำตาปี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ม.๒ และ ม.๗ ต.เคียนซา

(๒.๒) เขตการปกครอง

จำนวนชุมชนที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนในบ้าน

ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านกลาง

ชุมชนที่ ๓ ชุมชนตลาด

ชุมชนที่ ๔ ชุมชนตลาดล่าง

สำนักงานเทศบาลตำบลเคียนซา

ตั้งอยู่เลขที่ ๒๙๙ หมู่ ๑ ตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- โทรศัพท์ ๐๗๗ - ๓๘๗๓๖๑

- โทรสาร ๐๗๗ - ๓๘๗๑๘๖

(๒.๓) การเลือกตั้ง

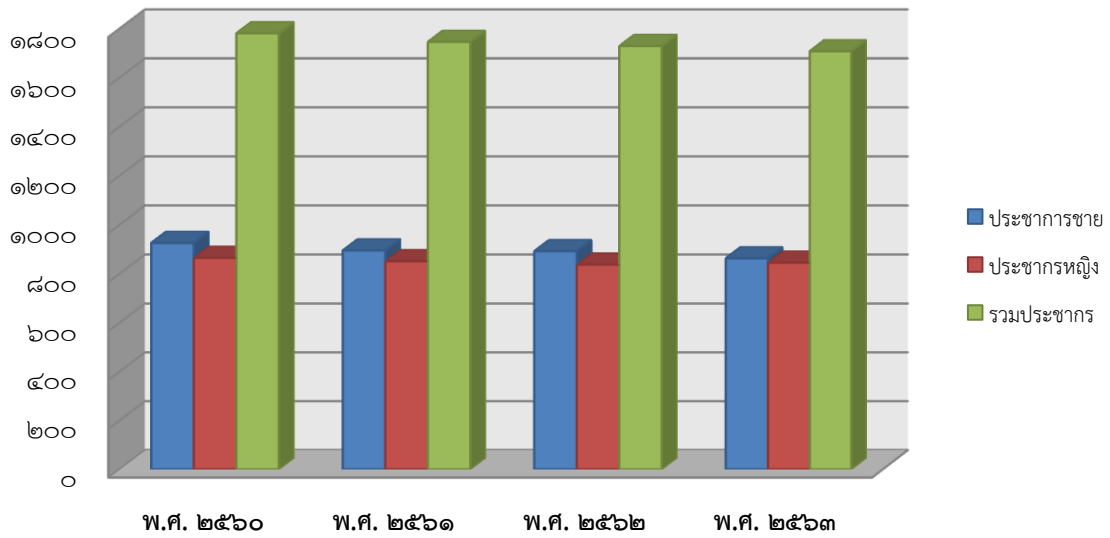
เทศบาลตำบลเคียนซา มีการจัดการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยมีจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑,๓๗๐ คน มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๑,๑๙๔ คน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๗๒๕ คน มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๖๒๐ คน

๓. ประชากร

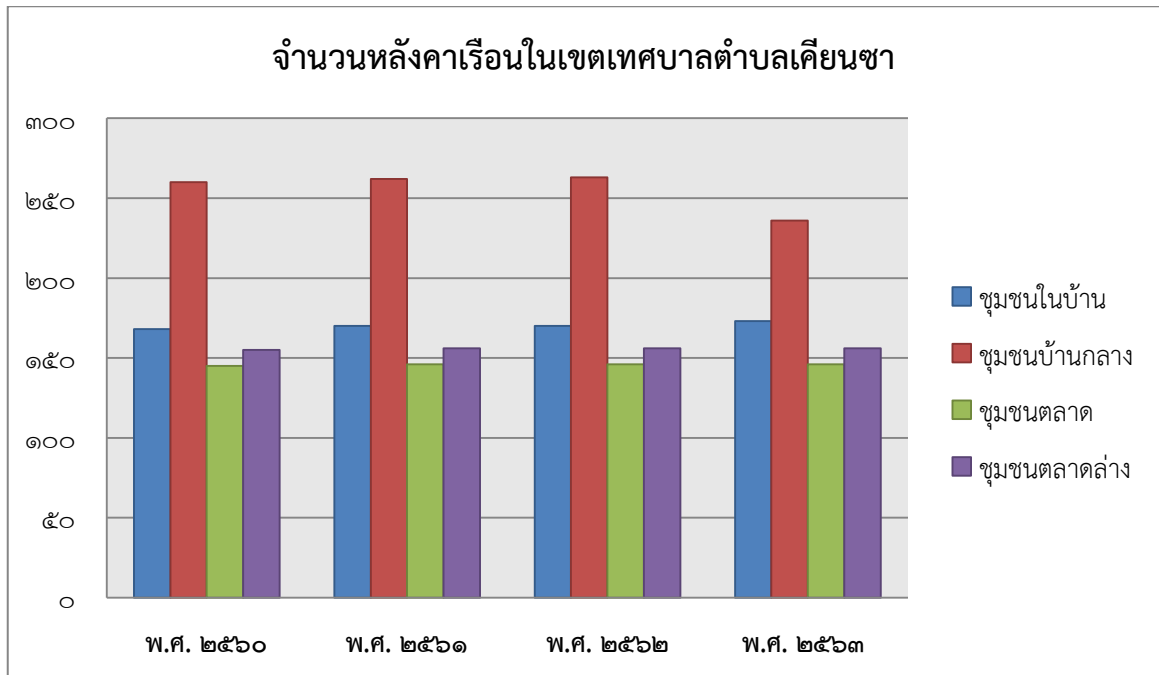
(๓.๑) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	หน่วยนับ
ประชากรชาย	๙๑๖	๘๙๕	๘๙๒	๘๖๓	(คน)
ประชากรหญิง	๘๖๕	๘๕๑	๘๓๗	๘๔๕	(คน)
รวมประชากร	๑,๗๘๑	๑,๗๔๖	๑,๗๒๙	๑,๗๐๘	(คน)
บ้าน	๗๒๙	๗๓๔	๗๓๕	๗๓๘	(หลังคาเรือน)

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรในเขตพื้นที่



หมู่บ้าน	จำนวนหลังคาเรือน			
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓
ชุมชนในบ้าน	๑๖๘	๑๗๐	๑๗๐	๑๗๓
ชุมชนบ้านกลาง	๒๖๐	๒๖๒	๒๖๓	๒๖๓
ชุมชนตลาด	๑๔๕	๑๔๖	๑๔๖	๑๔๖
ชุมชนตลาดล่าง	๑๕๕	๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖
รวม	๗๒๘	๗๓๔	๗๓๕	๗๓๘



หมู่บ้าน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ชุมชนในบ้าน	๒๓๔	๒๗๙	๕๑๓
ชุมชนบ้านกลาง	๒๗๕	๒๕๗	๕๓๒
ชุมชนตลาด	๑๘๗	๒๐๑	๓๘๘
ชุมชนตลาดล่าง	๑๖๐	๑๖๐	๓๒๐
รวม	๘๕๖	๘๙๗	๑,๗๕๓

ข้อมูล : ทีมงานสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเคียนซา (ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

๔. สภาพทางสังคม

(๔.๑) การศึกษา

สังกัด	สพฐ.	เทศบาลตำบลเคียนซา
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา <ul style="list-style-type: none">- จำนวนครู คศ.๑-๒- จำนวนผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)- จำนวนนักเรียน		๑ แห่ง ๑๐ คน ๑ คน ๒๑๑ คน
๒. โรงเรียนสังกัด สพฐ. ในพื้นที่เทศบาล ๒.๑ โรงเรียนวัดเพ็งประดิษฐาราม ระดับปฐมศึกษา <ul style="list-style-type: none">- จำนวนครู- จำนวนนักเรียน	๑ แห่ง ๓๐ คน ๖๕๒ คน	

ข้อมูล : ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

(๔.๒) สาธารณสุข

เทศบาลตำบลเคียนซามีศูนย์บริการสุขภาพชุมชน ซึ่งเปิดให้บริการในวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. โดยส่วนใหญ่ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลจะไปใช้บริการที่โรงพยาบาลเคียนซา ซึ่งอยู่ห่างจากเขตเทศบาลประมาณ ๓ กิโลเมตร และเทศบาลมีสมาชิก อสม. จำนวน ๓๐ คน เพื่อช่วยดูแลประชาชนในเขตชุมชนต่างๆ อย่างทั่วถึง

(๔.๓) อาชญากรรม

เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔.๔) ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่เทศบาลตำบลเคียนซา ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมบำบัดผู้ติดยาเสพติด และรณรงค์ให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติดเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นการช่วยลดการเสพลิงเสพติดให้น้อยลง และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นมาใหม่

(๔.๕) การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้จ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ครบ ๑๐๐% ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๒๕๔ ราย ผู้พิการ ๓๖ ราย ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

(๕.๑) การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมและการขนส่งระหว่างเทศบาลตำบลเคียนซากับพื้นที่ใกล้เคียงมีความสะดวกพอสมควร การคมนาคมทางบกเป็นเส้นทางที่สำคัญที่สุดในอำเภอที่ใช้ติดต่อระหว่างตำบลในอำเภอ และอำเภอใกล้เคียง เส้นทางคมนาคมที่สำคัญภายในอำเภอ เป็นดังนี้

๑) เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๓๓ (สายพุนพิน-ทุ่งสง) เป็นเส้นทางระหว่างอำเภอเคียนซา อำเภอพุนพิน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัดผ่านตำบลเคียนซา ตำบลอรัญคามวารี ตำบลพ่วงพรมคร ลักษณะผิวจราจรเป็นถนนลาดยาง ระยะทางประมาณ ๑๙ กิโลเมตร

๒) เส้นทางเร่งรัดพัฒนาชนบทสายเคียนซา-บ้านน้ำเกลือ เป็นเส้นทางคมนาคมระหว่างเทศบาลตำบลเคียนซากับอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัดผ่านตำบลเขาตอก ลักษณะผิวจราจรเป็นถนนลาดยางตลอดสาย ระยะทางประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ส่วนเส้นทางสายอื่นๆ ภายในอำเภอจะเป็นถนนโครงข่ายที่เชื่อมต่อติดต่อระหว่างตำบลและหมู่บ้าน ผิวจราจรเป็นลูกรัง กว้างประมาณ ๓-๔ เมตร ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุดและแคบ

๓) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๔ (กระปี่-ขนอม) เป็นเส้นทางคมนาคมใหม่ที่ผ่านอำเภอเคียนซา และห่างจากเขตเทศบาลประมาณ ๒ กิโลเมตร ซึ่งสามารถเดินทางเป็นเส้นทางที่เชื่อมต่อได้หลายจังหวัด

๔) การคมนาคมทางน้ำ อำเภอเคียนซา มีแม่น้ำและคลองที่สำคัญ คือแม่น้ำตาปี และคลองเคียนซา ซึ่งต้นน้ำมาจากอำเภอดง จังหวัดนครศรีธรรมราช เกิดจากลำห้วยขนาดเล็กไหลมารวมกันแม่น้ำและลำคลองนี้ราษฎรยังใช้ในการเป็นเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างกันในระยะใกล้ๆ

(๕.๒) การไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๗๒๗ หลังคาเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๕ จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตเทศบาล

(๕.๓) การประปา

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๗๒๗ หลังคาเรือน
- หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา ของเทศบาลตำบลเคียนซา ๑ แห่ง
- ปริมาณการใช้น้ำประปาเฉลี่ย ๔๐๐ ลบ.ม. ต่อวัน
- แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จากแม่น้ำตาปี

(๕.๔) โทรศัพท์

- จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ จำนวน - หมายเลข
- จำนวนชุมสายโทรศัพท์จำนวน จำนวน ๑ ชุมสาย
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน - แห่ง
- หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่เทศบาล

(๕.๕) ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุครุภัณฑ์

ในเขตเทศบาลจะไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ แต่พนักงานไปรษณีย์มีการให้บริการทั่วถึงในเขตเทศบาล และจะมีขนส่งเอกชนหลายแห่งให้เลือกใช้บริการ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

(๖.๑) การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาล ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตร ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน เป็นต้น

(๖.๒) การประมง

เทศบาลตำบลเคียนซา มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ประชาชนร้อยละ ๒๐ ทำอาชีพประมงเป็นอาชีพเสริม

(๖.๓) การปศุสัตว์

เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เบ็ด โค สุกร กระบือ เป็นต้น

(๖.๔) การบริการ

เทศบาลตำบลเคียนซา ให้บริการประชาชนในเขตเทศบาล ในด้านงานทะเบียน การจัดงาน ประเพณีต่างๆ ด้านการสาธารณสุข ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๖.๕) การท่องเที่ยว

สวนน้ำจันทน์กะพ้อ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลเคียนซา เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เนื้อที่ ประมาณ ๓๐๐ ไร่ ลักษณะเป็นแหลมยื่นลงสู่แม่น้ำตาปี คอคดกวี จนมองดูคล้ายเกาะกลางแม่น้ำอุดมสมบูรณ์ด้วย พรรณไม้นานาชนิด ที่สำคัญคือ ต้นจันทน์กะพ้อ สายพันธุ์ลุ่มน้ำตาปี ผลิดอกช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน ส่งกลิ่น หอมไปไกลนำชื่นชมทุกปี ในช่วงนี้จึงมีการจัดงาน เทศกาลจันทน์กะพ้อบานที่สุราษฎร์ธานี เมืองคนดี ณ สวนน้ำ จันทน์กะพ้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลเคียนซา ถือเป็นงานประจำปีที่สำคัญของอำเภอเคียนซา

(๖.๖) อุตสาหกรรม

ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๙๕ มีอาชีพเกษตรกรรม ในส่วนอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรม ขนาดกลาง เช่น โรงเลื่อยไม้ยางพารา อุตสาหกรรมซ่อมรถยนต์ ซ่อมรถจักรยานยนต์

(๖.๗) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ในเขตเทศบาลตำบลเคียนซา มีตลาดสดเทศบาล ซึ่งจะมีพ่อค้าแม่ค้า รายย่อย ซื้อสินค้าจากที่อื่น และนำสินค้ามาขาย และมีการประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น การจับสัตว์น้ำ หรือที่เลี้ยงในกระชัง นอกจากนั้นมีการค้า ขายของทั่วไป เช่น เสื้อผ้า อาหาร เครื่องสุขภัณฑ์ สถานีบริการน้ำมัน

(๖.๘) แรงงาน

แรงงานภายในเขตเทศบาลบางส่วนจะเป็นแรงงานต่างด้าว เช่น พม่า ลาว กัมพูชา

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

(๗.๑) การนับถือศาสนา

ประชากรในเทศบาล จำนวนร้อยละ ๙๕ นับถือศาสนาพุทธ มีการประกอบพิธีทางศาสนา การ ทำบุญตามประเพณีต่างๆ เช่น วันสารทเดือนสิบ นอกจากนี้บางส่วนยังนับถือศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์

(๗.๒) ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันสารทเดือนสิบ (วันส่งตายาย) จัดขึ้นทุกวันแรม ๑๕ ค่ำเดือน ๑๐ ของทุกปี
- วันลอยกระทง จัดขึ้นทุกวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒
- วันปีใหม่ จัดขึ้นทุกวันที่ ๑ มกราคม ของทุกปี
- วันเด็กแห่งชาติ จัดขึ้นทุกวันเสาร์ ที่ ๒ ของเดือนมกราคม
- งานจันทน์กะพ้อบาน จัดขึ้นระหว่าง เดือน มีนาคม - เมษายน ของทุกปี
- วันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุ จัดขึ้นทุกวันที่ ๑๓ เมษายน ของทุกปี
- วันเทศบาล จัดขึ้นทุกวันที่ ๒๔ เมษายน ของทุกปี
- วันเข้าพรรษา จัดขึ้นทุกแรม ๑ ค่ำ เดือน ๘ ของทุกปี

(๗.๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การถนอมอาหาร ใช้สำหรับในครัวเรือน และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาใต้

(๗.๔) สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตอาหารแห้งและถนอมอาหาร เพื่อเก็บไว้กินในครัวเรือน เช่น ปลาแดดเดียว ปลาต้ม หน่อไม้ดอง ไตปลา ฯลฯ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

(๘.๑) น้ำ

- หนองน้ำ	๑	แห่ง	- ลำคลอง	-	แห่ง
- บึง	-	แห่ง	- แม่น้ำ	๑	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง	- บ่อบาดาล	-	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง	- ฝาย	-	แห่ง

(๘.๒) คุณลักษณะของทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนและดินลูกรัง

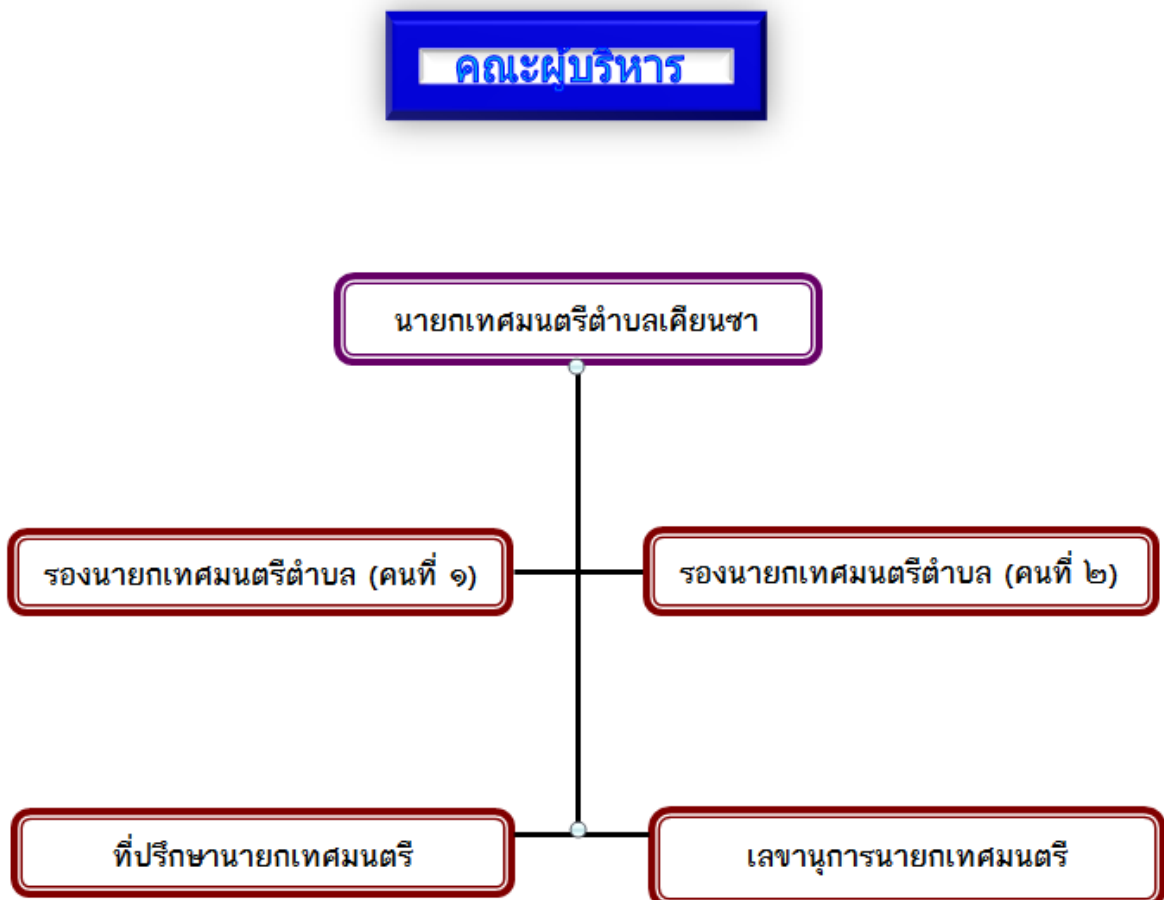
๙. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

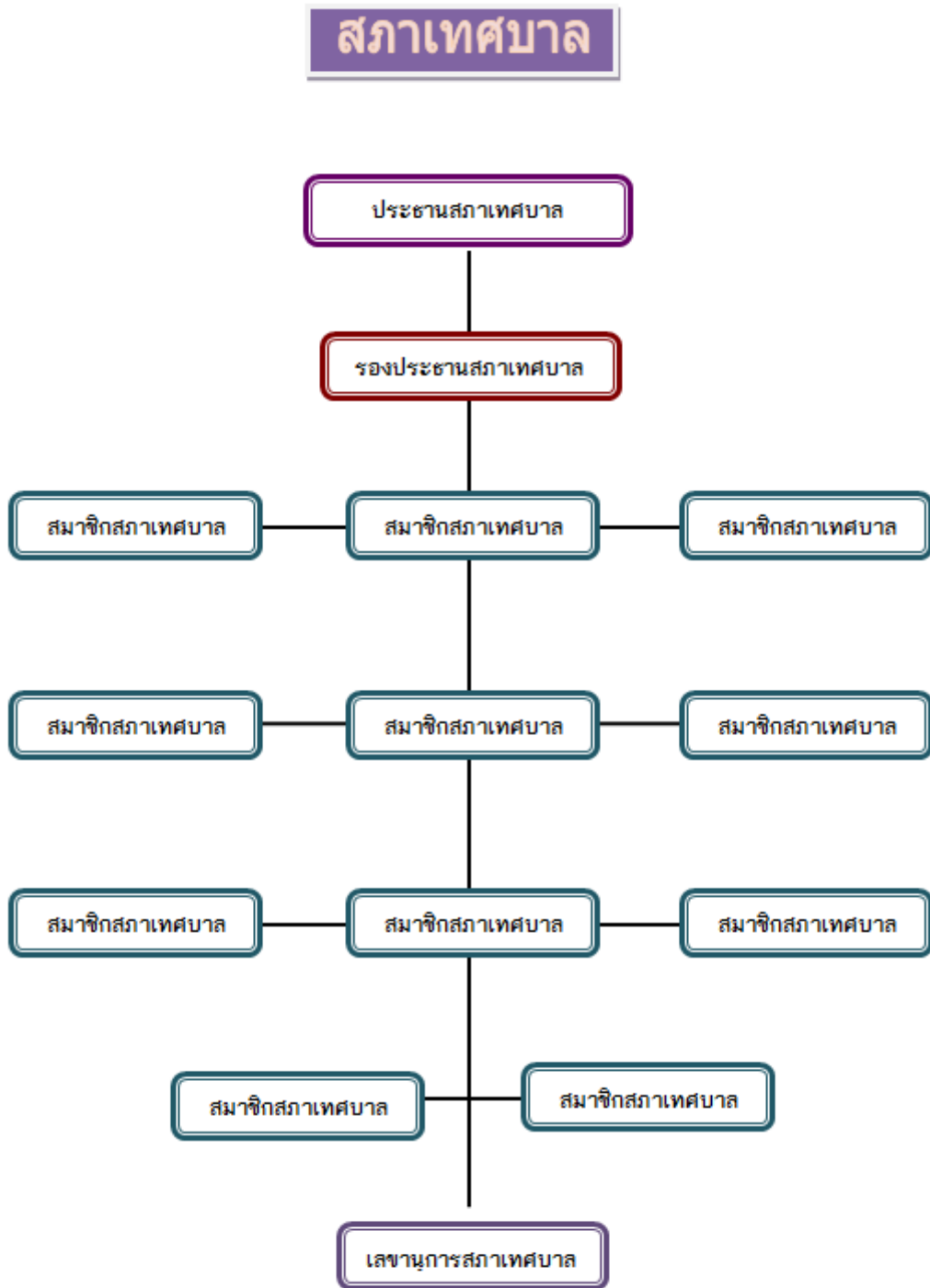
ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล งบประมาณ

(๑) โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑.๑) โครงสร้าง ประกอบด้วย

❖ โครงสร้างฝ่ายการเมือง





❖ โครงสร้างฝ่ายประจำและการแบ่งส่วนราชการ

พนักงานฝ่ายประจำ ประกอบด้วย ดังนี้

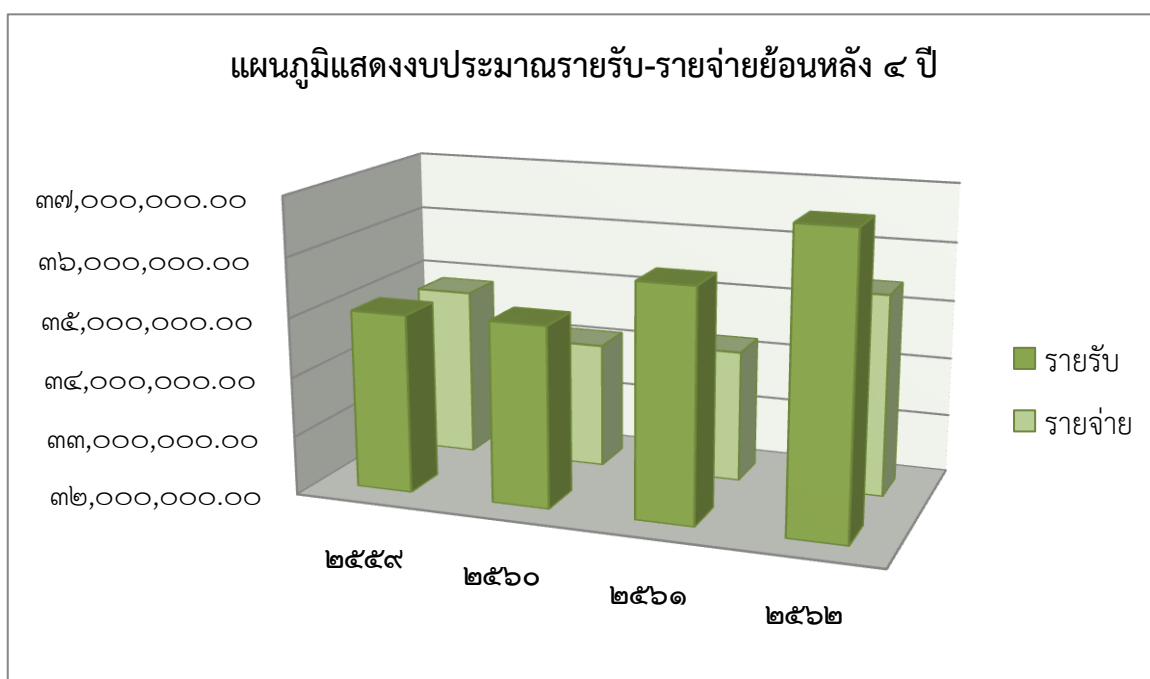
- พนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๗	คน
- พนักงานครู	จำนวน	๑๐	คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	คน
- พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน	๑๗	คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๙	คน

การแบ่งส่วนราชการสำนัก/กอง ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการประปา

(๒) งบประมาณ

รายการ	ปี พ.ศ.			
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
รายรับ	๓๕,๐๒๗,๓๑๖.๙๐	๓๕,๐๖๐,๐๗๓.๕๒	๓๕,๘๙๔,๔๖๑.๙๒	๓๖,๙๕๓,๔๑๙.๖๕
รายจ่าย	๓๔,๘๖๙,๐๖๗.๖๘	๓๔,๑๓๖,๑๓๗.๑๘	๓๔,๒๓๙,๐๗๙.๔๙	๓๕,๔๑๓,๔๑๒.๑๖



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเคียนซา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาล จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเคียนซา ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเคียนซา

เทศบาลตำบลเคียนซาได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยน่านโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเคียนซา สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาในอนาคต รวมทั้งข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยมีการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

❖ **จุดแข็ง (Strength : A)** ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ของเทศบาลตำบลเคียนซา มีดังนี้

๑. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จึงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๒. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบเหตุได้ทันที
๓. มีเส้นทางคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังชุมชนใกล้เคียง
๔. มีระบบภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สูงขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ
๕. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
๖. ผู้นำท้องถิ่น (ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล
๗. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน มีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๘. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการทำเกษตรกรรม สำนักงานเทศบาล ตัดถนนใหญ่ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้เกิดความสะดวกในการให้บริการประชาชน
๙. เทศบาลตำบลเคียนซามีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สะดวกรวดเร็ว เหมาะสมกับปัจจุบัน
๑๐. เทศบาลตำบลเคียนซามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๑๑. มีการยกระดับด้านสาธารณสุขในท้องถิ่นที่ดีขึ้น เนื่องจากมีคลินิกชุมชนประจำอยู่ในพื้นที่เทศบาล เพื่อบริการประชาชนทุกระดับ

❖ **จุดอ่อน (Weakness : W)** ข้อด้อยของเทศบาลตำบลเคียนซาในการดำเนินงาน มีดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยังไม่ตระหนักในสิทธิ การแสดงความคิดเห็น
๒. การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และขาดความถูกต้อง ยากต่อการได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณจากภาครัฐในการพัฒนาชุมชน
๓. ความสมบูรณ์ระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการในสังกัดกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเคียนซา ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเวลา
๔. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๕. แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร และไม่มีแหล่งน้ำกักเก็บน้ำใช้
๖. ปัญหาขยะในชุมชน ไม่มีสถานที่รองรับ ระบบกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
๗. งบประมาณยังไม่เพียงพอ ที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลฯไม่สามารถดำเนินการได้เอง
๘. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ
๑๐. ปัญหาเสพติดที่ยังแพร่ระบาดอยู่บ้างในพื้นที่
๑๑. ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยวขาดอาชีพรองรับ

❖ **โอกาส (Opportunities : O)** ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเคียนซาดีขึ้น มีดังนี้

๑. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณสุขของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๒. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS ทำให้ในอนาคต ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการจัดเก็บภาษีเท่านั้น แต่รวมไปถึงการพัฒนาาระบบการจัดทำผังเมือง และการจัดทำฐานข้อมูลอื่นๆ เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ถูกต้อง ชัดเจน นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. นโยบายรัฐที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรกรแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นชุมชนพึ่งตนเอง
๔. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง
๕. ลักษณะภูมิศาสตร์ที่มีฝนตกชุกตลอดปี จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำเกษตรกรรมของประชาชน
๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีความสะดวก คล่องตัว สามารถสร้างช่องทางในการสื่อสารข้อมูลกับประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
๗. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ จำนวนหลายแห่ง ซึ่งมีความพร้อมและศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

❖ **อุปสรรค (Threat : T)** ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเคียนซา
ด้อยลง มีดังนี้

๑. งบประมาณที่ได้จัดสรรจากรัฐบาล และงบประมาณที่จัดเก็บเองมีค่อนข้างจำกัดทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ภาคประชาชน เอกชน ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร-หลานให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
๔. ภาคการเกษตรกรรมมีปัญหาผลผลิตทางเกษตรมีราคาตกต่ำ
๕. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับประเทศมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลทำให้เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนและระยะเวลาที่วางไว้
๖. ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๗. การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ก่อให้เกิดภัยธรรมชาติซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนบ้างเล็กน้อย
๘. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้าง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) การจัดให้มีการสร้างและบำรุงรักษาทางถนน ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา ให้ทั่วถึง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๔) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี เด็กเยาวชน คนชรา

ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๕) การผังเมือง
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) ให้มีตลาด
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การดูแลรักษาสาธารณสุข

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาลวิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเคียนซาได้อย่างไร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

❖ ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๓. การสาธารณสุขการ และการประปา
๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การบริหารงานทั่วไป
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑๒. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๑๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๘. การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๑๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

❖ ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การวางแผน ส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการประปา มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเคียนซา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเปลี่ยนไปจากเดิม จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ลดลงอีกด้วย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเคียนซาเป็นเทศบาลสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. งานนิติการ ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานทะเบียนราษฎร ๕. งานการศึกษา ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานธุรการ ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. งานนิติการ ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานทะเบียนราษฎร ๕. งานการศึกษา ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานธุรการ ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑. งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ๒. งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๑. งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ๒. งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข ๓. งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข ๓. งานสัตว์แพทย์	
๕. กองการประปา ๑. งานผลิตและบริการ ๒. งานการเงินและบัญชี	๕. กองการประปา ๑. งานผลิตและบริการ ๒. งานการเงินและบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเคียนซาได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเคียนซา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒.๑ สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (สำนักปลัดเทศบาล)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู (คศ.๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๐	คนงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

๘.๒.๒ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมและการเบิกจ่าย งานทางบตลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม ผลประโยชน์ และภาษีต่างๆ เร่งรัดรายได้ และพัฒนาการจัดเก็บรายได้ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (กองคลัง)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

๘.๒.๓ กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (กองช่าง)
เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

๘.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งาน
สุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่
ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถเก็บขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

๘.๒.๕ กองการประปา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิต จำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณรายได้ รายจ่าย การทำบัญชีพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (กองการประปา)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการประปา (๐๙)								
๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	(ว่าง) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐*๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐*๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐ (๑,๖๔๐*๑๒)	๑๙,๖๘๐ (๑,๖๔๐*๑๒)	๑๙,๖๘๐ (๑,๖๔๐*๑๒)	๓๓๕,๓๒๐	๓๕๕,๔๐๐	๓๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	นายสุวิทย์ จีนพัฒนา รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๒๐*๑๒)	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐*๑๒)	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐*๑๒)	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๓	นางสาวพืชน์ นุชนาน หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐*๑๒)	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๒๐*๑๒)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐*๑๒)	๔๒๙,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																			
๔	นางจิวรงค์ รุ่งอรุณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐ (๑,๐๘๐*๑๒)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐*๑๒)	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๑๐*๑๒)	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
งานนิติการ																			
๕	นายฤทธิชัย บุญปก นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐ (๖๔๐*๑๒)	๘,๔๐๐ (๗๐๐*๑๒)	๘,๘๘๐ (๗๔๐*๑๒)	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
งานการเจ้าหน้าที่																			
๖	นางภักดิ์ บุญรอดรักษ์ นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐ (๕๙๐*๑๒)	๗,๖๘๐ (๖๔๐*๑๒)	๗,๖๘๐ (๖๔๐*๑๒)	๒๑๘,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
งานทะเบียนราษฎร																			
๗	(ว่าง) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
งานการศึกษา																			
๘	นายณัฐกร ศรีนาค นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐ (๗๓๐*๑๒)	๙,๐๐๐ (๗๕๐*๑๒)	๘,๗๖๐ (๗๓๐*๑๒)	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
งานสวัสดิการสังคม																			
๙	นางสาวลลิตลักษณ์ มณีฉาย นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐ (๑,๐๑๐*๑๒)	๑๒,๖๐๐ (๑,๐๕๐*๑๒)	๑๒,๙๖๐ (๑,๐๘๐*๑๒)	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
งานธุรการ																			
๑๐	นางอุไรวรรณ นิรมิต เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐*๑๒)	๙,๙๖๐ (๘๓๐*๑๒)	๑๐,๒๐๐ (๘๕๐*๑๒)	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๑๑	นายจารึก ชูราศรี เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐ (๙๓๐*๑๒)	๑๑,๐๘๐ (๙๒๐*๑๒)	๑๐,๙๒๐ (๙๑๐*๑๒)	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	
งานประชาสัมพันธ์																			

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๑๒	นางวาสนา คงอดหนุน ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๐๓,๔๘๐ (๒๕,๒๙๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวเพลินทิศ วุฒิมงษ์ ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๑๑,๒๘๐ (๒๕,๙๔๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาววรรณวิภา คงทิม ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๑๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๕	นางจันทิมา ตีมีศรี ครู	คศ.๒	๑	๑	๒๖๘,๕๖๐ (๒๒,๓๘๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๖	นางสาวนิตยา จันทร์ภิบาล ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๖๔,๒๔๐ (๒๒,๐๒๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๗	นางจณิดา เขียมวัชระ ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๘๓,๖๘๐ (๒๓,๖๔๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๘	นางจันทิมา สุขกราย ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวรจนา ประพัฒน์ ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๖๘,๓๒๐ (๒๒,๓๖๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๒๐	นางสาวศิริรัตน์ คงมาก ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๗๔๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๒๑	นางสาวธีรนนท์ หล่อพันธ์ ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๔,๖๘๐ (๒๐,๓๙๐*๑๒)				๑	๑	๑	-	-	-					เงินอุดหนุน
๒๒	(ว่าง) ครู	คศ.๑	๑	๐					๑	๑	๑	-	-	-					ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	นายสุพจน์ คงปาน พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐ (๕๔๐*๑๒)	๖,๗๒๐ (๕๖๐*๑๒)	๖,๙๖๐ (๕๘๐*๑๒)	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
๒๔	นายชยพล ชูติมันต์ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐*๑๒)	๖,๐๐๐ (๕๐๐*๑๒)	๖,๒๔๐ (๕๒๐*๑๒)	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๘๐	๑๖๐,๐๘๐	
๒๕	นายดำรงค์ แซ่ฉิม พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐ (๕๑๐*๑๒)	๖,๓๖๐ (๕๓๐*๑๒)	๖,๖๐๐ (๕๖๐*๑๒)	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	
๒๖	นายวรพัชร อุ่นคงทอง พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๙,๓๒๐ (๑๑,๖๑๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐ (๔๗๐*๑๒)	๕,๘๘๐ (๔๙๐*๑๒)	๖,๑๒๐ (๕๑๐*๑๒)	๑๔๔,๖๘๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๕๖,๙๖๐	
๒๗	นางปภาดา ชูติมันต์ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๗,๑๒๐ (๑๙,๗๖๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐ (๘๐๐*๑๒)	๙,๙๖๐ (๘๓๐*๑๒)	๑๐,๓๒๐ (๘๖๐*๑๒)	๒๔๖,๗๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๗,๐๐๐	
๒๘	นางสาววิชยา ชูศรี ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๖,๙๒๐ (๑๖,๔๑๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐ (๖๖๐*๑๒)	๘,๒๘๐ (๖๙๐*๑๒)	๘,๖๔๐ (๗๒๐*๑๒)	๒๐๙,๘๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๑,๗๖๐	
๒๙	นางสาวพินสุวรรณ สุวรรณศักดิ์ ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑	๑	๒๓๘,๖๘๐ (๑๙,๘๘๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐ (๘๐๐*๑๒)	๙,๙๖๐ (๘๓๐*๑๒)	๑๐,๓๒๐ (๘๖๐*๑๒)	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๔๐	๒๖๘,๖๘๐	
๓๐	นางสาววิศรา วุฒิพงษ์ ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐ (๖๐๐*๑๒)	๗,๕๖๐ (๖๓๐*๑๒)	๗,๙๒๐ (๖๕๐*๑๒)	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๓๑	นางจันทนา ประมูล ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๑,๐๘๐ (๑๐,๐๙๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	นายศศิธร ชูแก้ว พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายกิตติชัย อ่อนทอง พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายธงชัย อินทน้อย พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายพิทักษ์ ถ้ำจันทร์ พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายสมศร ขาวฤทธิ์ พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นางสาวจันทร์จิรา สวัสดิ์รักษา คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
กองคลัง (๐๔)																			
๓๘	นางจริยา สกฤหุ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๒๐*๑๒)	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐*๑๒)	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐*๑๒)	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
งานพัสดุและทรัพย์สิน																			
๓๙	นางจรีนดา เพชรพริ้ม นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐ (๕๙๐*๑๒)	๗,๖๘๐ (๖๔๐*๑๒)	๗,๖๘๐ (๖๔๐*๑๒)	๒๑๘,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
งานการเงินและบัญชี																			
๔๐	นางวีณา ป้อมสุข เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐ (๙๒๐*๑๒)	๑๑,๑๖๐ (๙๓๐*๑๒)	๑๑,๕๒๐ (๙๖๐*๑๒)	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้																			
๔๑	(ว่าง) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐*๑๒)	๙,๗๒๐ (๘๑๐*๑๒)	๙,๗๒๐ (๘๑๐*๑๒)	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	นางทิพวัลย์ วิเชียร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐ (๔๕๐*๑๒)	๕,๖๔๐ (๔๗๐*๑๒)	๕,๘๘๐ (๔๙๐*๑๒)	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๓	นางสาวสโรชา แซ่บ่าง คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

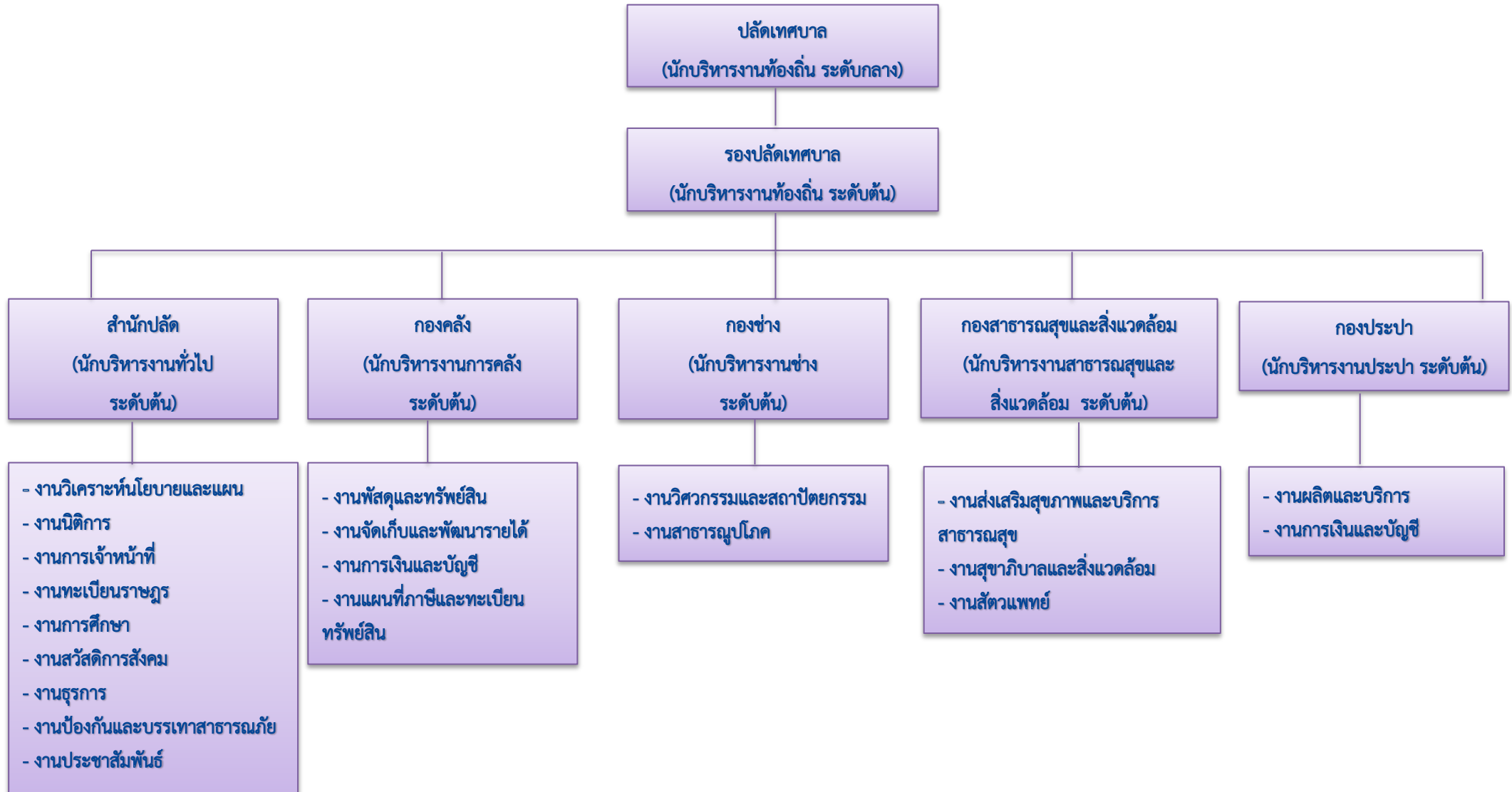
ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
กองช่าง (๑๕)																			
๔๔	นายธนวิทย์ ละครเทพ	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)				(๓๔,๑๑๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)							(๑,๑๑๐*๑๒)	(๑,๐๙๐*๑๒)	(๑,๑๐๐*๑๒)				
งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม																			
๔๕	(ว่าง)	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	วิศวกรโยธา				(๒๙,๖๑๐*๑๒)								(๑,๐๐๐*๑๒)	(๑,๐๐๐*๑๒)	(๑,๐๐๐*๑๒)				
งานสาธารณูปโภค																			
๔๖	(ว่าง)	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	นายช่างโยธา				(๒๔,๘๒๕*๑๒)								(๘๑๐*๑๒)	(๘๑๐*๑๒)	(๘๑๐*๑๒)				
๔๗	นางสาวสุณิสา อินทกุล	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
	เจ้าพนักงานธุรการ				(๑๒,๒๒๐*๑๒)								(๕๑๐*๑๒)	(๕๐๐*๑๒)	(๕๓๐*๑๒)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๘	นายदनัย อีสระทะ	-	๑	๑	๑๔๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				(๑๒,๓๗๐*๑๒)								(๔๕๐*๑๒)	(๕๒๐*๑๒)	(๕๔๐*๑๒)				
๔๙	นายขวัญชัย เฮนทะษัตร	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				(๑๒,๘๘๐*๑๒)								(๕๒๐*๑๒)	(๕๔๐*๑๒)	(๕๖๐*๑๒)				
๕๐	นายดิเรก มธุระเมธาวิ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				(๑๒,๖๐๐*๑๒)								(๕๑๐*๑๒)	(๕๓๐*๑๒)	(๕๕๐*๑๒)				
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๑	นางเกศกานดา สัมพันธ์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	คนงาน				(๙,๐๐๐*๑๒)														

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																				
๕๒	(ว่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)				(๓๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)								(๑,๑๓๕*๑๒)	(๑,๑๓๕*๑๒)	(๑,๑๓๕*๑๒)				
งานสุขภาพและสิ่งแวดล้อม																				
๕๓	นายณัฏฐน หะจิ นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
					(๑๕,๐๖๐*๑๒)									(๗๘๐*๑๒)	(๗๖๐*๑๒)	(๖๙๐*๑๒)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๔	นายปัญญา เลิศดาปี พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๗,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	
					(๑๒,๒๕๐*๑๒)									(๔๙๐*๑๒)	(๕๑๐*๑๒)	(๕๓๐*๑๒)				
๕๕	นางสาวพิทิลแก้ว แซ่เซ็ม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
					(๑๑,๕๐๐*๑๒)									(๔๖๐*๑๒)	(๔๘๐*๑๒)	(๕๐๐*๑๒)				
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๖	นางสาวนุจรณ์ เพชรทิต คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
					(๙,๐๐๐*๑๒)															
งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข																				
งานสัตว์แพทย์																				

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
กองประปา (๑๙)																			
๕๗	(ว่าง)	คืน	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)				(๓๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)							(๑,๑๓๕*๑๒)	(๑,๑๓๕*๑๒)	(๑,๑๓๕*๑๒)				
งานผลิตและบริการ																			
๕๘	นายวิชัย มานอก เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	
					(๒๐,๐๔๐*๑๒)								(๖๕๐*๑๒)	(๖๗๐*๑๒)	(๖๙๐*๑๒)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๙	นายทองคำ ทูมวงษ์ พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	
					(๑๒,๔๕๐*๑๒)								(๕๐๐*๑๒)	(๕๒๐*๑๒)	(๕๔๐*๑๒)				
งานการเงินและบัญชี																			
๖๐	นางจรีนันท์ จิตมิตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	
					(๑๒,๓๒๐*๑๒)								(๕๐๐*๑๒)	(๕๒๐*๑๒)	(๕๔๐*๑๒)				
<๕>	รวม		๖๐	๕๓	๑๓,๖๘๕,๔๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	๓๕๙,๐๔๐	๓๖๖,๘๔๐	๓๗๒,๒๔๐	๑๑,๕๘๙,๐๐๐	๑๑,๙๕๕,๘๔๐	๑๒,๓๒๘,๐๘๐	
<๖>	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๗๓๘,๓๕๐	๑,๗๙๓,๓๗๖	๑,๘๔๘,๒๑๒	
<๗>	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๓๒๗,๓๕๐	๑๓,๗๔๙,๒๑๖	๑๔,๑๗๖,๒๙๒	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๑,๗๑๘,๐๕๐	๔๓,๘๑๔,๔๕๓	๔๖,๐๐๕,๑๗๖	
<๘>	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๙๔	๓๑.๓๘	๓๐.๘๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา



โครงสร้างของสำนักปลัด



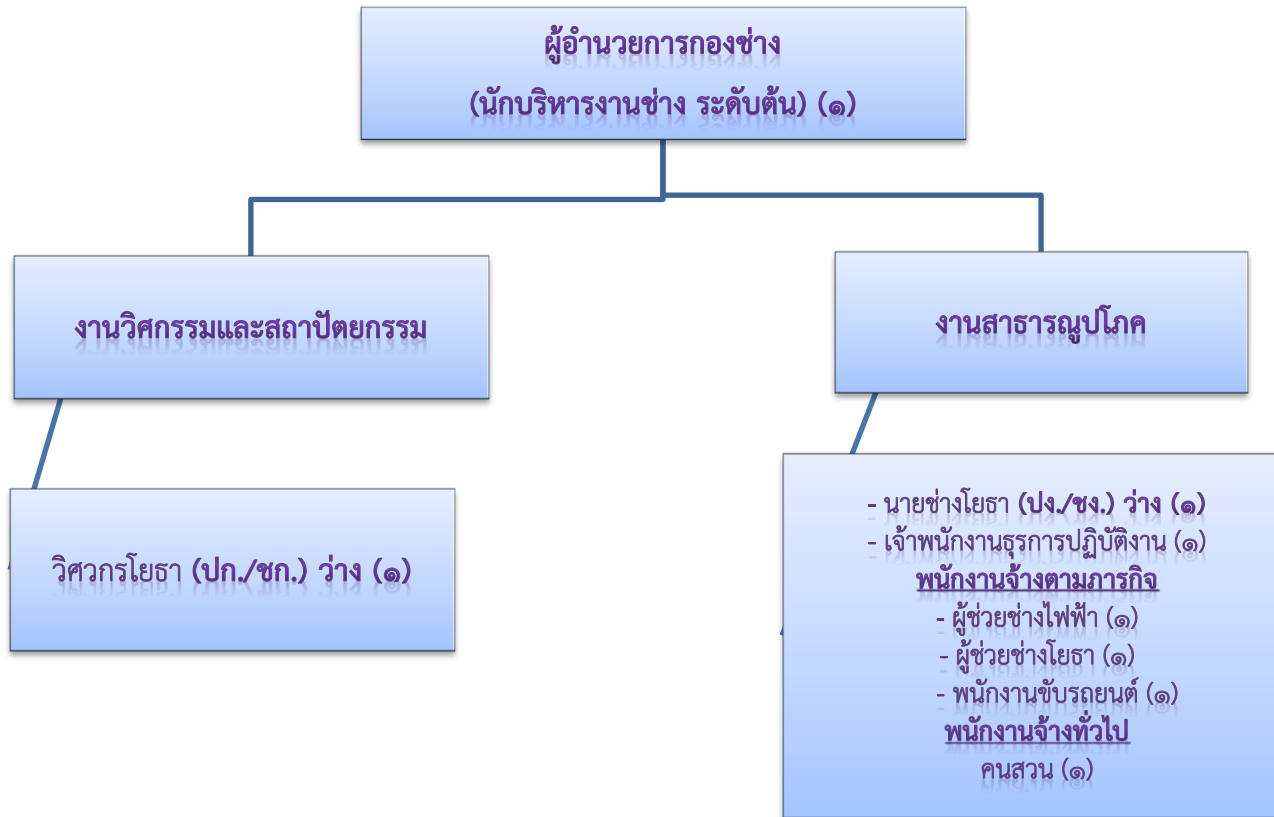
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	-	-	๒	-	-	๑๑	๙	๖	๓๕

โครงสร้างของกองคลัง



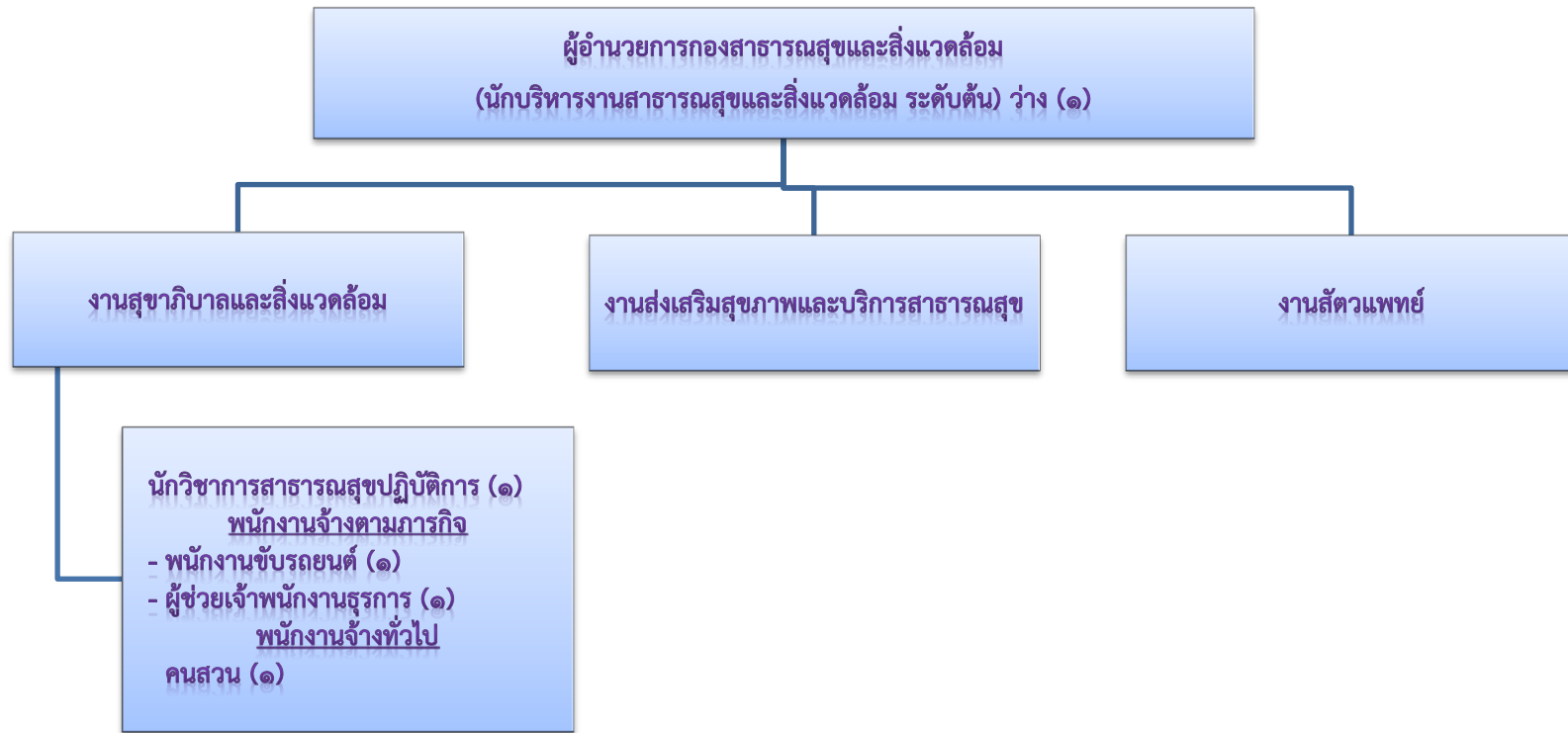
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๖

โครงสร้างของกองช่าง



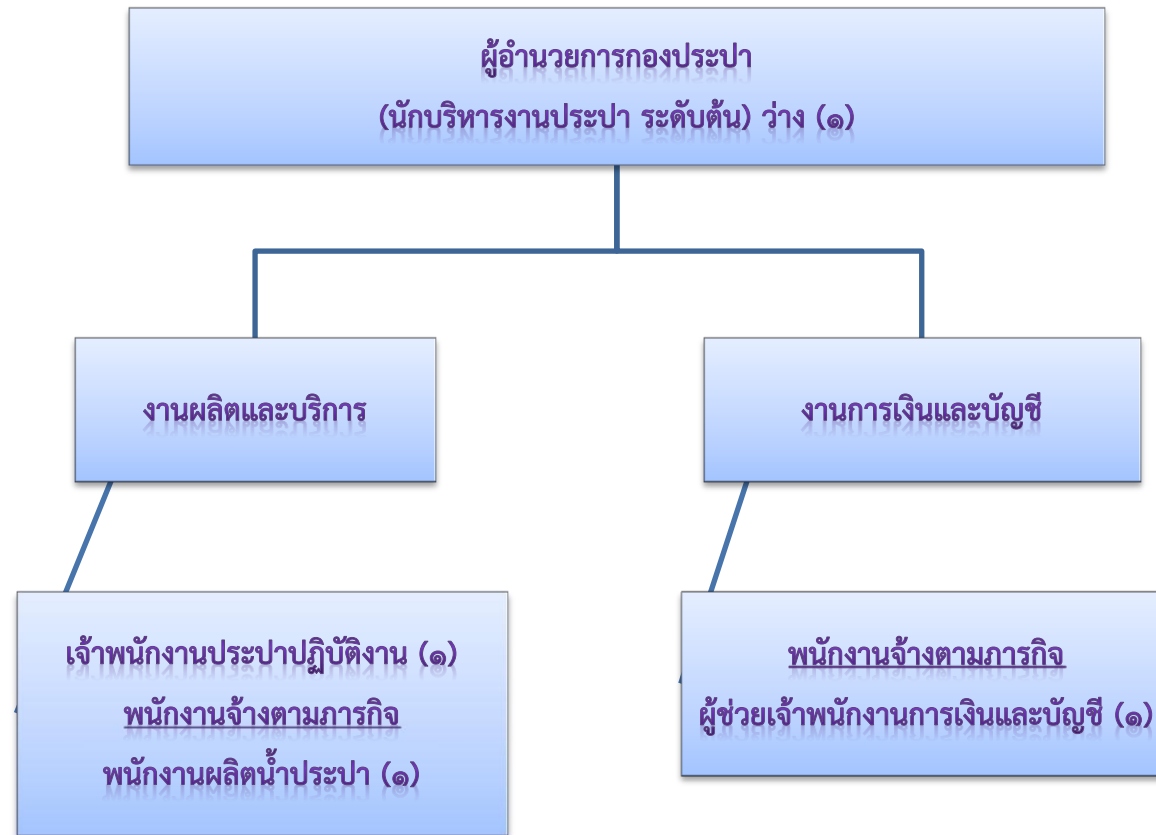
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างของกองประปา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๗๑๖,๐๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๕,๖๗๐*๑๒)	(๑๔,๐๐๐*๑๒)		ว่าง
๒	นายสุวิทย์ จินพัฒน์	ร.ม.	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๓,๕๖๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	น.ส.พัทธนันท์ หนูแป้น	บร.บ	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๐,๗๙๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๔	นางจิรวงศ์ รุ่งอาญา	ศศ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชำนาญการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	
				นโยบายและแผน			นโยบายและแผน		(๒๘,๐๓๐*๑๒)			
งานนิติการ												
๕	นายกฤษฎา บุญปก	น.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
		(นิติศาสตร์)							(๑๙,๘๐๐*๑๒)			

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
งานกรเจ้าหน้าที่												
๖	นางภักดิ์ บุญรอดรักษ์	บธ.บ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)	-	-	
งานทะเบียนราษฎร												
๗	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	-	ว่าง
งานการศึกษา												
๘	นายณัฐ ศรีนาค	ค.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
งานสวัสดิการสังคม												
๙	นางสาววลัยลักษณ์ มณีฉาย	วท.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	
งานธุรการ												
๑๐	นางอุไรวรรณ ฉิมมี	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐*๑๒)	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๑	นายจารึก ชูราตรี	ปวส. เครื่องกล	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐*๑๒)	-	-	
งานประชาสัมพันธ์												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๑๒	นางวาสนา คงอุตหนุน	ศษ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๓,๔๘๐ (๒๕,๒๙๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวเพลินทิศ วุฒิพงษ์	คบ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๑,๒๘๐ (๒๕,๙๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาววรรณวิภา คงทิม	คบ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
งานกรเจ้าหน้าที่												
๑๖	นางจันทิมา ตีมีศรี	คป.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ค.ศ.๒	๒๖๘,๕๖๐ (๒๒,๓๘๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวนิตยา จันทร์ภิบาล	คป.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๔,๒๔๐ (๒๒,๐๒๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นางธนิดา เขียมวัชระ	คป.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๓,๖๘๐ (๒๓,๖๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางจันทิมา สุขกราย	ศษ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางสาวรจนา ประพัฒน์	ศษ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๘,๓๒๐ (๒๒,๓๖๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	นางสาวศิริรัตน์ คงมาก	คป.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๗๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นางสาวธีรนนท์ หล่อพันธ์	ศษ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	ค.ศ.๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๔,๖๘๐ (๒๐,๓๙๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นายสุพจน์ คงปาน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐*๑๒)	-	-	
๒๔	นายชยพล ชูติมันต์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๕๐*๑๒)	-	๑๗,๓๔๐ (๑,๔๔๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๕	นายดำรงค์ แซ่ลิ้ม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๘๘๐	-	๖,๕๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๖	นายวรพัชร อุ่นคงทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๓๒๐ (๑๑,๖๑๐*๑๒)	-	๒๐,๑๐๐ (๑,๖๗๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๗	นางปภาดา ชูติมันต์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๗,๑๒๐ (๑๙,๗๖๐*๑๒)	-	-	
๒๘	นางสาววิชชา ชูศรี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๖,๙๒๐ (๑๖,๔๑๐*๑๒)	-	-	
๒๙	น.ส.พินสุวรรณ สุวรรณศักดิ์	ร.ม.	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทะเบียนและบัตร	-	๒๓๘,๖๘๐ (๑๙,๘๙๐*๑๒)	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางสาววิศรา วุฒิพงษ์	นศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๑	นางจันทนา ประมูล	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๑,๐๘๐ (๑๐,๐๙๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๑๕๕,๐๘๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายศศิธร ชูแก้ว	ร.ม.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๓	นายกิตติชัย อ่อนทอง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๔	นายธงชัย อินทชัย	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๕	นายพิทักษ์ ถ้ำจันทร์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๖	นายสมควร ชาวฤทธิ์	ป.๔	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๗	น.ส.จันทร์จิรา สวัสดิ์รักษา	วท.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
๓๘	นางสาวจรียา สุกุลหนู	ศศ.บ. การบัญชี	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
-	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๓๙	นางฐรินดา เพชรพริ้ม	บธ.บ	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)	-	-	
-	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้											
๔๐	นางวีณา ป้อมสุข	ปวส. การบัญชี	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐*๑๒)	-	-	
	งานการเงินและบัญชี											
๔๑	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	ว่าง
-	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางทิพวัลย์ วิเชียร	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๑๕๘,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นางสาวสโรชา แซ่บ่าง	ศศ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๑๕)												
๔๔	นายธนรัช ละหารเพชร	วธ.บ.	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม												
๔๕	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	-	
งานสาธารณูปโภค												
๔๖	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	
๔๗	นางสาวสุณิสา อินทกุล	ศ.บ.	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐*๑๒)	-	๑๒,๗๘๐ (๑,๐๖๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	นายคณัย อีสระทะ	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๘,๔๕๐ (๑๒,๓๗๐*๑๒)	-	๑๐,๙๘๐ (๙๑๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๔๙	นายขวัญชัย เสนะเกษตร	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐*๑๒)	-	๔,๘๖๐ (๔๐๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๐	นายติเรก มธุระเมธาวิ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐*๑๒)	-	๘,๒๒๐ (๖๘๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๑	นางเกศกานดา สัมพันธ์	ปวส. (บัญชี)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๕๒	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม												
๕๓	นายณัฏฐน หะจิ	วท.บ.	๖๗-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานสัตวแพทย์												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	นายปัญญา เลิศตาปี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐*๑๒)	-	๑๒,๔๒๐ (๑๐๓๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๕	นางสาวพิกุลแก้ว แซ่เซ็ม (บัญชี)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑๗๘๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	น.ส.นุจรณ์ เพชรทิด	บธ.บ.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐*๑๒)	-	-	

กองการประปา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/เงินค่าตอบแทน	
กองประปา (๐๙)												
๕๗	(ว่าง)	-	๖๗-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๖๗-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
งานผลิตและบริการ												
๕๘	นายวินัย มานอก	ปวส. (ช่างผลิตฯ)	๖๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐*๑๒)		-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๙	นายทองคำ ทูมวงษ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐*๑๒)		๑๐,๐๒๐ (๘๓๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
งานการเงินและบัญชี												
๖๐	นางจิรนนท์ จิตุมิตร	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐*๑๒)		๑๑,๕๘๐ (๙๖๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานของเทศบาลจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งตัวบุคลากรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและการดำเนินการให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของเทศบาลบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน ขณะเดียวกันพนักงานจ้างก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุใหม่ และพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาลผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล จำเป็นต้องพัฒนาในด้านต่างๆ เทศบาลตำบลเคียนซาจึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบที่สะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วม ซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล รู้ถึงทักษะ ทัศนคติ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานและพนักงานจ้างเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลเคียนซาทุกคน ได้มีโอกาสวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการหลากหลาย โดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนวิธีการทำงาน รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ

๑.๓ การประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนา โดยการประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๑.๕ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย

๒. การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารตน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลตำบลเคียนซา มีหลักในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาล หรือการฝึกอบรมภายนอก เช่น วิธีการฝึกอบรมในห้อง โดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การจัดให้พนักงานและพนักงานจ้างได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

- ผลงานจากการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซายึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลเคียนซา
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. ๒๕๕๒

ตามที่เทศบาลตำบลเคียนซาได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซา ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษ ตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลเคียนซา จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลเคียนซาแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

โกวิช แสงตะวันวงศ์
นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๕๒

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อให้ใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเคียนซา

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซารักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลเคียนซา

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซาที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา ให้นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ปฏิบัติโดยอนุโลม

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีหน้าที่อำนาจดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการที่นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาหรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัยหรือกระทบต่อหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรม หรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(๘) ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในเทศบาลตำบลเคียนซาที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซานั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือก ให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักเทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้ง ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่ง เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ผู้ด่าร้าย บัญชา ใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การ ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาบังคับใช้

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตัดเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการสอบสวนทางจริยธรรมและมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลเคียนซา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลเคียนซา ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

โกวิช แสงตะวันวงศ์

นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒