คำนำ

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซาให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลเคียนซา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเคียนซาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความรู้คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเคียนซา

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๒
๓	ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖	ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓	ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗
	ภาคผนวก ก	
๑	ประกาศฯ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๒
๒.	ประกาศฯ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๖
๓	ประกาศฯ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๗
๔	ประกาศฯ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๘
๕	ประกาศฯ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๑๐
๖	สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ภาคผนวก ก/๑๒
๗	ประกาศฯ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๒๓
๘	ประกาศฯ กำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา	ภาคผนวก ก/๒๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเคียนซา จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเคียนซา

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเคียนซา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเคียนซา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆ ด้าน เช่น การบำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยไม่ขัดกับนโยบายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ

๒.๘ เพื่อรองรับการปฏิรูปการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลเตรียมรับสถานการณ์เกี่ยวกับบทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเคียนซา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเคียนซา บรรลุตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายขิงกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดนในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในกระบวนการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธรการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถขำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีพื้นที่รับผิดชอบ ๒.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๒๗๕ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ ๑ ตำบลเคียนซา ประกอบด้วย ๔ ชุมชน คือ ชุมชนในบ้าน ชุมชนตลาด ชุมชนตลาดล่าง ชุนชนบ้านกลาง มีจำนวน ๗๓๑ ครัวเรือน ประชากร ๑,๗๘๑ คน แยกเป็น ชาย ๙๑๔ คน หญิง ๘๖๗ คน อัตราความหนาแน่น ๘๗๓.๐๔ คนต่อตารางกิโลเมตร

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเคียนซา ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นสุขาภิบาล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาล กิ่งอำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

(๒) 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

(๓) เขตการปกครอง

จำนวนชุมชนที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนในบ้าน

ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านกลาง

ชุมชนที่ ๓ ชุมชนตลาด

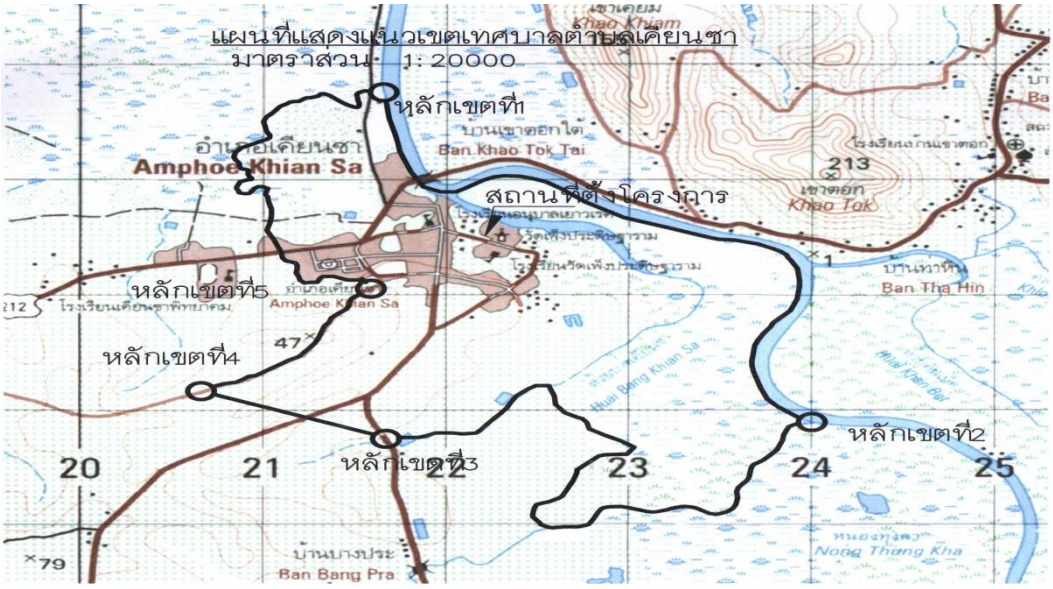
ชุมชนที่ ๔ ชุมชนตลาดล่าง

สำนักงานเทศบาลตำบลเคียนซา

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

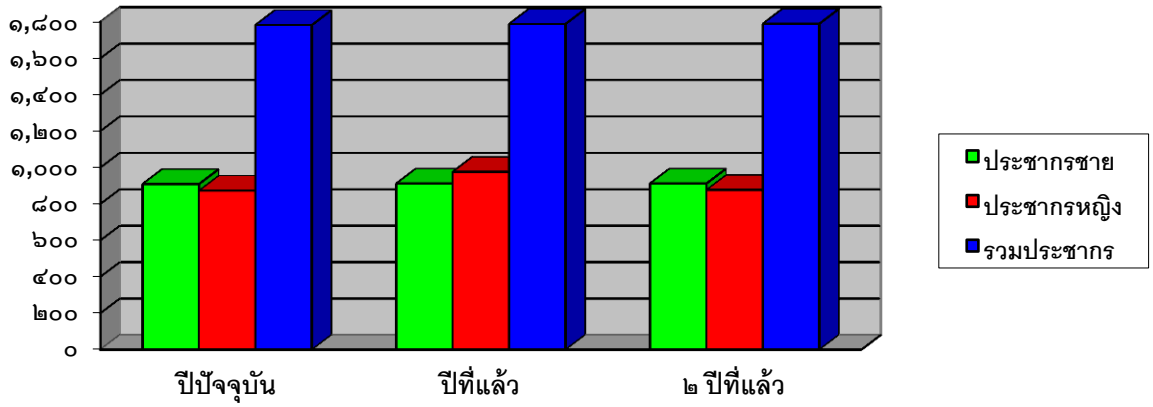
- โทรศัพท์ ๐๗๗ – ๓๘๗๓๖๑
- โทรสาร ๐๗๗-๓๘๗๑๘๖

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองเทศบาลตำบลเคียนซา



(๔) ประชากร

รายการ	พ.ศ. ๒๕๕๙	พ.ศ.๒๕๕๘	พ.ศ.๒๕๕๗	
ประชากรชาย	๙๐๙	๙๑๒	๙๑๒	(คน)
ประชากรหญิง	๘๗๓	๙๗๖	๘๗๗	(คน)
รวมประชากร	๑,๗๘๒	๑,๗๘๘	๑,๗๘๙	(คน)
บ้าน	๗๒๕	๗๒๓	๗๑๔	(หลังคาเรือน)



หมู่บ้าน	จำนวนหลังคาเรือน		
	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
ชุมชนในบ้าน	๑๖๗	๑๔๔	๑๖๘
ชุมชนบ้านกลาง	๒๕๗	๒๕๘	๒๕๙
ชุมชนตลาด	๑๔๔	๑๖๗	๑๔๕
ชุมชนตลาดล่าง	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๕
รวม	**๗๒๓**	**๗๒๕**	**๗๒๗**

หมู่บ้าน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
ชุมชนในบ้าน	๒๓๙	๒๒๖	๔๖๕
ชุมชนบ้านกลาง	๓๐๐	๒๘๓	๕๘๓
ชุมชนตลาด	๒๐๕	๒๔๑	๔๑๙
ชุมชนตลาดล่าง	๑๖๘	๑๔๖	๓๑๔
รวม	**๙๑๒**	**๘๖๙**	**๑,๗๘๑**

ข้อมูล : ที่มาสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเคียนซา (ณ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙)

(๕) การศึกษา

สังกัด	สพฐ.	เทศบาล ตำบลเคียนซา
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา		**๑ แห่ง**
- จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑ คน
- จำนวนผู้ดูแลเด็ก		๑ คน
- จำนวนนักเรียน		๑๙๖ คน
๒. โรงเรียนสังกัด สพฐ. ในพื้นที่เทศบาล		
๒.๑ โรงเรียนวัดเพ็งประดิษฐาราม	**๑ แห่ง**	
ระดับประถมศึกษา		
- จำนวนครู		
- จำนวนนักเรียน		

(๖) สาธารณสุข

(๖.๑) หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง

(๖.๒) สถานการณ์/ปัญหาสุขภาพ (เทศบาลตำบลเคียนซา)

ลำดับที่	โรค ที่ต้องเฝ้าระวังทางด้านระบาดวิทยา	ผู้ป่วย (ราย)	ผู้เสียชีวิต (ราย)
๑	โรคอุจจาระร่วง	๖	-
๒	โรคระบบทางเดินอาหาร อาหารเป็นพิษ	๓	-
๓	โรคไข้เลือดออก	๑	-
๔	โรคปอดบวม	๑	-
๕	โรคตาแดง	๑	-
๖	โรคคางทูม	-	-
๗	โรคหูดับ	-	-
๘	โรคหนองใน	-	-
๙	โรคไข้ไม่ทราบสาเหตุ	-	-
๑๐	โรคมือเท้าปาก	-	-
๑๑	โรคอีสุกอีใส	-	-

หมายเหตุ : ข้อมูลจากโรงพยาบาลเคียนซา ณ มกราคม ๒๕๕๙

(๖.๓) ขยะ

- ปริมาณขยะ ๑.๕ ตัน/วัน
- รถยนต์ที่ใช้จัดเก็บขยะ รวม ๑ คัน
- ขยะที่เก็บขนได้ จำนวน ๐.๕ ตัน/วัน
- ขยะที่กำจัดได้ จำนวน ๐.๔๕ ตัน/วัน

(กำจัดโดยวิธีกองบนพื้นแล้วเผาและการฝังกลบ)

- ที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่กำลังใช้ จำนวน ๔ ไร่
  - ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
  - ห่างจากเขตท้องถิ่นเป็นระยะทาง ๑ กิโลเมตร

(๗) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ

(๗.๑) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- เทศบาลตำบลเคียนซา มีรถดับเพลิงชนิดถังน้ำในตัว ขนาดความจุ ๑,๕๐๐ ลิตร จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน ความจุ ๕,๐๐๐ ลิตร สำหรับใช้ในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อช่วยเหลือแก่ประชาชนในชีวิตและทรัพย์สินในเขตเทศบาล
- บุคลกรที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารภัย ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จำนวน ๒ คน

๒) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย จำนวน ๑ คน

๓) พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๒ คน

๔) สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๒๐ คน

➢ **การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

๑) รถยนต์ดับเพลิง ๒ คัน

- รถยนต์ดับเพลิงคันที่ ๑ ทะเบียน บม ๒๖๑๔
- รถยนต์ดับเพลิงคันที่ ๒ ทะเบียน -

๒) เครื่องดับเพลิงชนิดหาบหาม ๑ เครื่อง

๔) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ๘ คน (รวมทั้งหมด)

- พนักงานเทศบาล ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ คน

๖) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ๒๐ คน

๗) ในรอบปีที่ผ่านมามีการปฏิบัติหน้าที่ ๕ ครั้ง

๘) ความเสียหายในรอบปีที่เกิดขึ้น - บาท

๙) ในรอบปีที่ผ่านมามีการฝึกซ้อม ๓ ครั้ง

๑๐) วิทยุสื่อสาร

- เครื่องส่งวิทยุแม่ข่าย จำนวน ๑ เครื่อง
- ชนิด มือถือ ๑ - ๕ วัตต์ จำนวน ๓๙ เครื่อง

(๗.๒) ทรัพยากรธรรมชาติ

➢ **ภูมิอากาศ** ในรอบปีสำหรับเดือนที่หนาวที่สุด มีอุณหภูมิต่ำกว่า ๒๑ องศาเซลเซียส สำหรับฤดูร้อน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๕ - ๔๐ องศาเซลเซียส มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม และทิ้งช่วงในกลางฤดูฝนเกือบทุกปี

➢ **แหล่งน้ำ**

ลำห้วย	-	แห่ง	สระน้ำ	-	แห่ง
หนองน้ำ	๑	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
ลำคลอง	-	แห่ง	บ่อบาดาล	-	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง
แม่น้ำ	๑	แห่ง	ฝาย	-	แห่ง
อื่นๆ *(ระบุ)*	-	แห่ง	เหมือง	-	แห่ง

➢ **ทรัพยากรดิน**

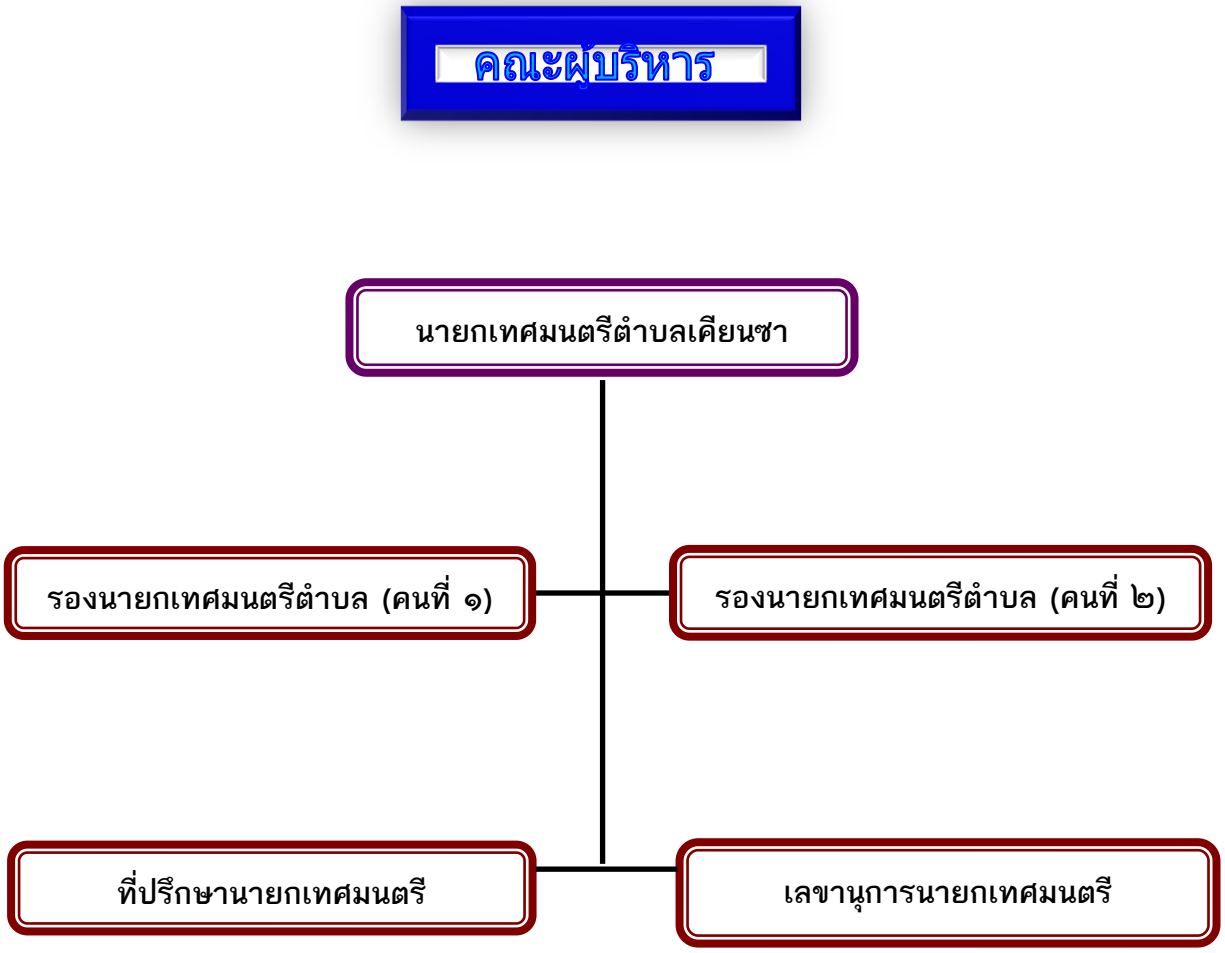
- สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนและดินลูกรัง

๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์

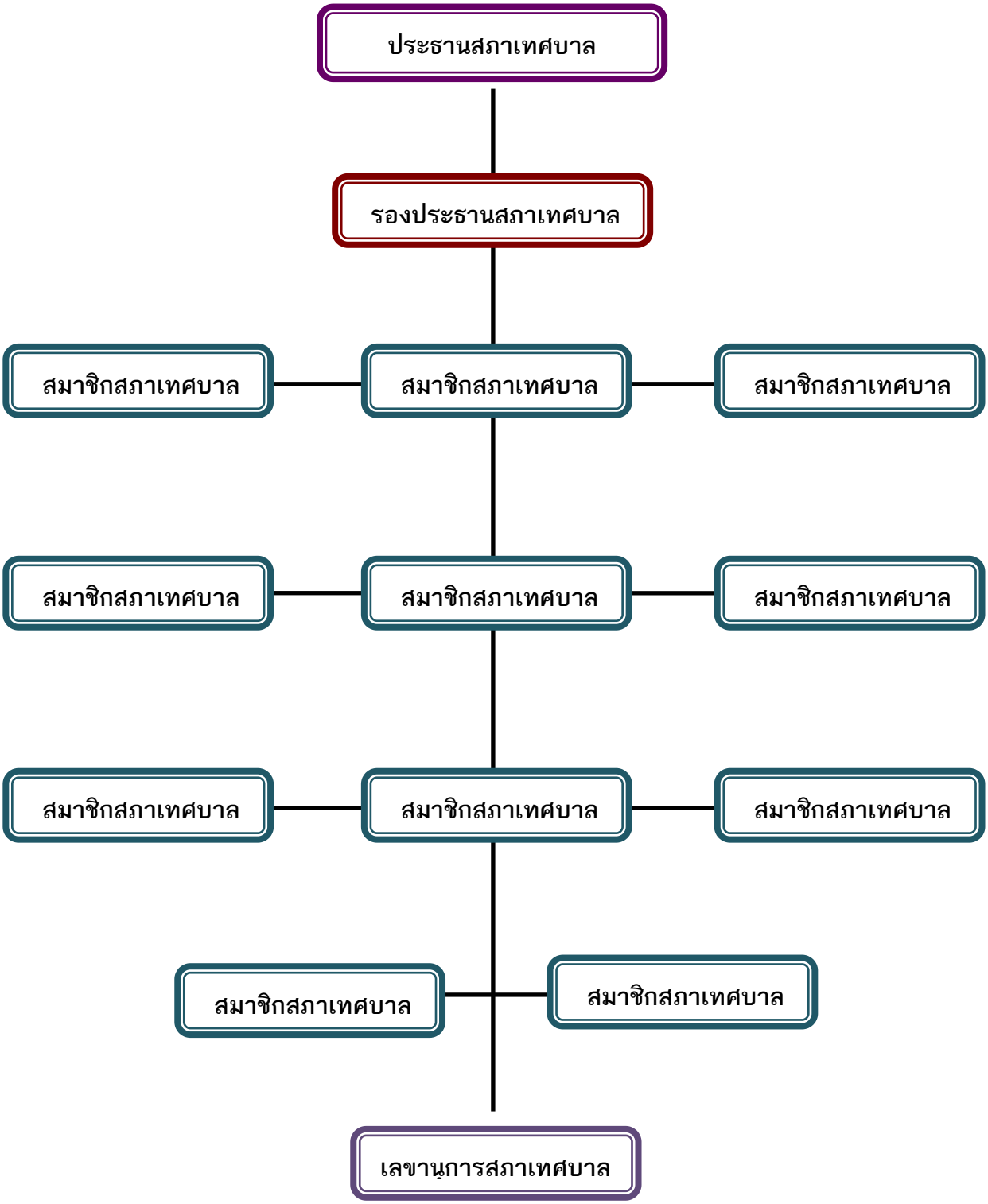
(๑) โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑.๑) โครงสร้าง ประกอบด้วย

- โครงสร้างฝ่ายการเมือง



สภาเทศบาล


ประธานสภาเทศบาล
รองประธานสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
สมาชิกสภาเทศบาล
เลขานุการสภาเทศบาล

➢ **โครงสร้างฝ่ายประจำและการแบ่งส่วนราชการ**

พนักงานฝ่ายประจำ ประกอบด้วย ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๒๔	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	คน
พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน	๑๗	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๙	คน

การแบ่งส่วนราชการสำนัก/กอง ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองการประปา
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑.๒) กระบวนการบริหารงานบุคคล

➢ การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนละดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การให้อุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

➢ การมอบหมายงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

➢ การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม อบรมและแสวงหาความรู้ ในหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อถึงขั้นสูงสุด

➢ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

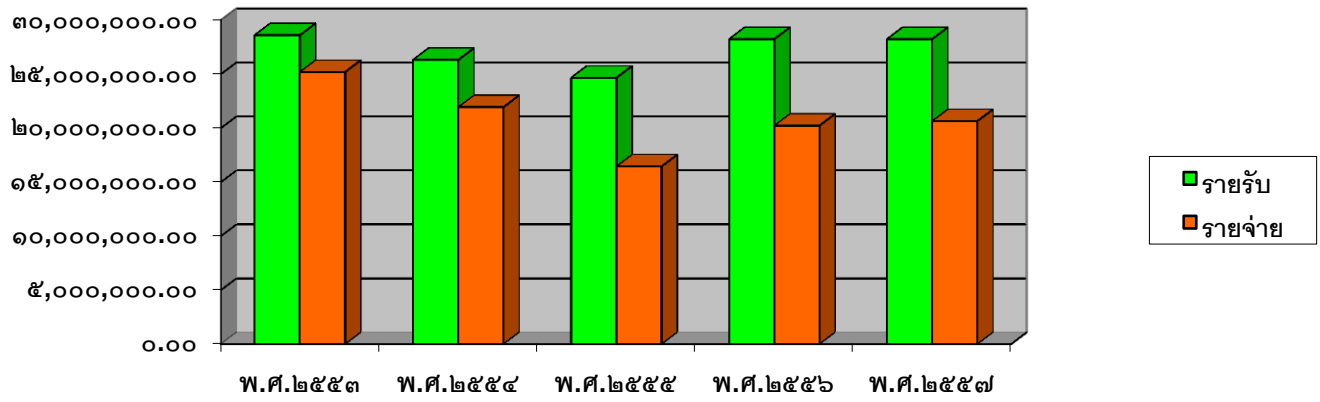
➢ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี

➢ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

➢ การพิจารณาประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

(๒) งบประมาณ

ปี พ.ศ. / รายการ	พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๘				
	พ.ศ.๒๕๕๔	**พ.ศ.๒๕๕๕**	**พ.ศ. ๒๕๕๖**	**พ.ศ. ๒๕๕๗**	**พ.ศ. ๒๕๕๘**
รายรับ	๒๓,๑๒๑,๘๘๔.๓๒	๒๔,๘๕๕,๓๔๐.๑๗	๓๐,๔๐๓,๐๗๙.๔๔	๒๙,๖๙๓,๘๓๘.๘๐	๓๐,๘๕๔,๑๗๕.๒๑
รายจ่าย	๒๒,๖๓๓,๔๓๕,.๓๗	๒๔,๕๓๗,๘๔๔.๓๐	๒๖,๗๗๕,๑๙๑.๘๑	๒๘,๑๖๐,๙๗๓.๒๕	๒๙,๘๓๒,๐๙๖.๗๕



แผนภูมิ : แสดงการเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายย้อนหลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗)

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาล

(๑) พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

(๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตร

(๖) พัฒนาสังคม ชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๗) ส่งเสริมการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น

(๘) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๙) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

(๑๐) มุ่งเน้นการบริการเชิงรุก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

(๑๑) ให้ความสำคัญกับปัญหาของประชาชนและรีบเร่งแก้ไข

(๑๒) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่น่าอาศัย

(๑๓) สร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในชุมชน

(๑๔) ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๔ ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การคมนาคม การจราจร

เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

๑.๑) สะพาน จำนวน ๑ สะพาน

๑.**๒) ถนน**

- ลาดยาง ๑๑ สาย
- คสล ๓ สาย
- ลูกรัง ๕ สาย

๒) การประปา

๒.๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๕๓๖ หลังคาเรือน

๒.๒) หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา ของเทศบาลตำบลเคียนซา ๑ แห่ง

ประปาภูมิภาค จำนวน - แห่ง

ประปาหมู่บ้าน จำนวน - แห่ง

๒.๓) ปริมาณการใช้น้ำประปาเฉลี่ย ๔๐๐ ลบ.ม. ต่อวัน

๒.๔) แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จาก แม่น้ำตาปี

๓) ไฟฟ้า

๓.๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๕๓๖ หลังคาเรือน

๓.๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๕ จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตเทศบาล

๔) การสื่อสาร

๔.๑) จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ จำนวน - หมายเลข

๔.๒) จำนวนชุมสายโทรศัพท์จำนวน จำนวน ๑ ชุมสาย

๔.๓) ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน - แห่ง

๔.๔) หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่เทศบาล

๕) ลักษณะการใช้ที่ดิน

การใช้ที่ดินในพื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ใช้ในการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม นอกนั้นเป็นพื้นที่พักอาศัย พื้นที่พาณิชย์กรรม พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ พื้นที่สวนสาธารณะและพื้นที่ว่าง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

๑) โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

- อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๑๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๒) การเกษตรกรรม

ประชากรในเขตเทศบาล ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตร ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน เป็นต้น

๓) การพาณิชยกรรมและบริการ

การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๒	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	๑	แห่ง	ตลาดสด	๑	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๘	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง

ซุปเปอร์มาเกต - แห่ง

สถานบริการ

โรงแรม - แห่ง

ร้านอาหาร - แห่ง

โรงภาพยนตร์ - แห่ง

สถานีขนส่ง - แห่ง (ท่ารถ ๑ แห่ง)

ร้านเกมส์ - แห่ง

๕) การท่องเที่ยว

- สวนน้ำจันทน์กะพ้อ

๖) การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๗) การประมง

-ในเขตเทศบาลมีการประมงน้ำจืด เขตแม่น้ำตาปี

(๓) ด้านสังคม

๑) ชุมชน เทศบาลตำบลเคียนซา มีชุมชนทั้งหมด ๔ ชุมชน (แบ่งตามเขตพื้นที่) ดังนี้

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนในบ้าน

ชุมชนที่ ๒ ชุมชนตลาด

ชุมชนที่ ๓ ชุมชนตลาดล่าง

ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบ้านกลาง

๒) ศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘

  วัด ๑ แห่ง

- ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒

  สำนักคริสต์ ๑ แห่ง

๓) วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีกราบไหว้เจ้าบ้านแม่นางพอ ประมาณเดือน มิถุนายน
- ประเพณีวันสารทเดือนสิบ ประมาณเดือน ตุลาคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม

๔) กีฬา - นันทนาการ/พักผ่อน

๑) สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน ๓ แห่ง
๒) สนามฟุตบอล จำนวน ๒ แห่ง
๓) สนามบาสเกตบอล จำนวน ๒ แห่ง
๔) สนามตะกร้อ จำนวน - แห่ง
๕) สระว่ายน้ำ จำนวน - แห่ง
๖) ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง
๗) สวนสาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง
๘) สนามเด็กเล่น จำนวน ๑ แห่ง
๙) สนามเทนนิส จำนวน - แห่ง
๑๐) ศูนย์ออกกำลังกาย จำนวน - แห่ง

๕) การดำเนินกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เทศบาลตำบลเคียนซา มีกิจการพาณิชย์ จำนวน ๑ แห่ง คือ กิจการประปาเทศบาล

(๖) เทศบาลมีหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ในเขตเทศบาล ดังนี้

๑)ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา สอนตั้งแต่ชั้นก่อนประถมศึกษา (อนุบาล)ถึงอนุบาล ๓

๒) รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในพื้นที่เทศบาล ดังนี้

- สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเคียนซา

(๗) สรุปผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามที่เทศบาลตำบลเคียนซา ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ชุมชน ผลการสำรวจพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลนั้น ไม่ผ่านเกณฑ์การสำรวจ ดังนี้

- ครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒ ครัวเรือน ผลการสำรวจดังกล่าว ถือว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไข

<u>การแก้ไขปัญหา</u>

๓)ส่งเสริมการประกอบอาชีพต่างๆให้กับประชาชน เพื่อเพิ่มรายได้ แก้ไขปัญหาความยากจนในชุมชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเคียนซา ให้มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับปัญหา ข้อเท็จจริง และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๔. ด้านสังคม

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลเคียนซา และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ คือ

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาล

๑. สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนน ทางเท้า มีบางส่วนที่ยังเป็นถนนลูกรังและยังไม่ได้บุกเบิก ถนนบางสายไม่มีทางเท้า

๑.๒ ปัญหาระบบระบายน้ำ ระบบการระบายน้ำที่ยังมีไม่เพียงพอ ท่อระบายน้ำมีขนาดเล็ก ถนนบางสายไม่มีท่อระบายน้ำ

๑.๓ ปัญหาทางด้านสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง เช่น มีการใช้ไฟฟ้าไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน และ ระบบน้ำประปาที่ไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้ง

๑.๔ ปัญหาการจราจร ด้านความปลอดภัย สถานที่จอดรถในชุมชน ป้ายบอกเหตุ สัญญาณไฟจราจร อุปกรณ์ด้านจราจร เพื่อจัดระเบียบจราจร เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุ

๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ทำให้ไม่ปลอดภัยในการสัญจร การดูแลซ่อมแซมไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาขาดตลาดรองรับสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

๒.๓ ปัญหาคนว่างงานในเทศบาล

๒.๔ ปัญหาภาวะของราคาแพง พืชผลทางการเกษตรราคาลดลง

๓. ปัญหาด้านสังคม การศึกษา การสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์

๓.๒ ปัญหาประชาชนที่ให้ความสำคัญ ในการร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเทศบาลยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด

๓.๓ ปัญหาการมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น

๓.๔ ปัญหาการมั่วสุมเล่นการพนัน

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๖ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการไม่ทั่วถึง

๓.๗ ปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการกีฬาและด้านการศึกษา

๓.๘ ปัญหาการสาธารณสุขไม่มีสถานที่ให้บริการสาธารณสุขอยู่ในเขตเทศบาล

๓.๙ ปัญหาการจราจรไม่ระบบสัญญาณไฟ หรือป้ายจราจรเพียงพอ

๓.๑๐ ปัญหาสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ รวมทั้งสนามกีฬายังไม่มีสถานที่เพียงพอและสถานที่เดิมยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม

๓.๑๑ ปัญหาสุนัขจรจัด

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล

๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๓ ปัญหาการขาดยานพาหนะ วัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาความไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ

๔.๕ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร การบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

๔.๖ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการระบายน้ำ ทางระบายน้ำทิ้งไม่ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๕.๒ ปัญหาที่รองรับขยะ อุปกรณ์ในการกำจัดขยะไม่เพียงพอ และไม่ได้มาตรฐาน

๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น

๕.๔ ปัญหาความสะอาดและความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของร้านอาหาร สถานที่จำหน่ายอาหาร และตลาดชุมชน

๕.๕ ปัญหามลภาวะ

- น้ำเสีย
- มลพิษทางเสียง เช่นเครื่องยนต์
- ปัญหามลพิษทางอากาศ เช่น ควันเสียจากโรงงาน

๕.๖ ปัญหาสถานที่ทิ้งขยะ และกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๗ ปัญหาระบบกำจัดขยะยังไม่ดีพอและไม่มีการแยกขยะก่อนกำจัด

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโรงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนทุกสายจะต้องปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ปรับปรุงท่อระบายน้ำ สร้างท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น จัดระบบระบายน้ำทางถนน

๑.๓ มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มมากขึ้นโดยการเพิ่มจุดการติดตั้ง ปรับปรุงระบบการส่งน้ำประปา

๑.๔ มีการจัดระบบจราจร ให้มีความสะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ เพิ่มป้ายกำกับจราจร

๑.๕ สร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และการพัฒนารายได้

๒.๔ ส่งเสริมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒.๕ การสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๓. ความต้องการด้านสังคม การศึกษา การสาธารณสุข

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมป้องกันต่อต้านยาเสพติด ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม

๓.๒ ต้องการให้มีการให้ความรู้ การกำจัด และป้องกันยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๓ ต้องการให้สงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่เด็ก ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนชรา และผู้สูงอายุ

๓.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๕ ต้องการให้มีการพัฒนาการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน

๓.๖ ต้องการให้มีการดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอกภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๗ ต้องการให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่ออกกำลังกาย

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านกีฬา

๓.๙ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการศึกษา

๓.๑๑ ต้องการได้รับความเป็นธรรมจากรัฐทุกรูปแบบและเสมอภาคกัน

๓.๑๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

๓.๑๓ ต้องการให้มีความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๑๔ ต้องการให้ครอบครัวมีความอบอุ่น ครอบครัวไม่แตกแยก และไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

๔. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

๔.๑ ต้องการวัสดุภัณฑ์ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบทันสมัย

๔.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๔.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๔.๔ จัดงานชุมนุมสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกชุมชนได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๔.๕ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของเทศบาล

๔.๖ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔.๗ ได้รับ สิทธิเสรีภาพ ตามระบอบประชาธิปไตย

๔.๘ กิจกรรมด้านการเมือง การรณรงค์การเลือกตั้ง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ต้องการให้มีสวนสาธารณะ หรือสถานที่ออกกำลังกาย

๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอ

๕.๔ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวสวนน้ำจันทน์กะพ้อ และสถานที่ต่างๆ ในเขตเทศบาล

๕.๖ ปรับปรุงสวนสาธารณะ ให้การบริการที่อำนายความสะดวก เช่น ห้องน้ำห้องส้วม ระบบไฟฟ้า ไม้ดอก ไม้ประดับ

๕.๗ พัฒนา จัดระบบน้ำเสีย ขุด ลอกคลองให้น้ำไหลถ่ายได้ดี

๕.๘ มีสภาพ ภูมิทัศน์ที่สวยงาม เป็นชุมชนที่น่าอยู่ยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเคียนซา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลเคียนซา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาล จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเคียนซายังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดนส่วนรวม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเคียนซา

เทศบาลตำบลเคียนซาได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลเคียนซา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยนำนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเคียนซา สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาในอนาคต รวมทั้งข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยมีการวิเคราะห์ถึงโอกาส และสภาวะคุกคามหรือข้อกำจัด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

จุดแข็ง (Strength : A) ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ของเทศบาลตำบลเคียนซา มีดังนี้

๑. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จึงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบเหตุได้ทันที

๓. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังชุมชมใกล้เคียง

๔. มีระบบภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สูงขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ

๕. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลเป็นสำคัญ

๖. ผู้นำท้องที่ (ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล

๗. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน มีการบูรณาจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการทำเกษตรกรรม สำนักงานเทศบาลติดถนนใหญ่ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้เกิดความสะดวกในการให้บริการประชาชน

๙. เทศบาลตำบลเคียนซามีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้สะดวกรวดเร็ว เหมาะสมกับปัจจุบัน

๑๐. เทศบาลตำบลเคียนซามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๑๑. มีการยกระดับด้านสาธารณสุขในท้องถิ่นที่ดีขึ้น เนื่องจากมีคลินิกชุมชนประจำอยู่ในพื้นที่เทศบาล เพื่อบริการประชาชนทุกระดับ

จุดอ่อน (Weakness : W) ข้อด้อยของเทศบาลตำบลเคียนซาในการดำเนินงานมีดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยังไม่ตระหนักในสิทธิ การแสดงความคิดเห็น

๒. การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และขาดความถูกต้อง ยากต่อการได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณจากภาครัฐในการพัฒนาชุมชน

๓. ความสมบูรณ์ระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการในสังกัดกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเคียนซา ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเวลา

๔. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๕. แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ประมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร และไม่มีแหล่งน้ำกักเก็บน้ำใช้

๖. ปัญหาขยะในชุมชน ไม่มีสถานที่รองรับ ระบบกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๗. งบประมาณยังไม่เพียงพอ ที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลฯไม่สามารถดำเนินการได้เอง

๘. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๙. มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

๑๐. ปัญหายาเสพติดที่ยังแพร่ระบาดอยู่บ้างพื้นที่

๑๑. ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ขาดอาชีพรองรับ

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u> ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเคียนซาดีขึ้นมีดังนี้

๑. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๒. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS ทำให้ในอนาคต ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการจัดเก็บภาษีเท่านั้น แต่รวมไปถึงการพัฒนาระบบการจัดทำผังเมือง และการจัดทำฐานข้อมูลอื่นๆ เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ถูกต้อง ชัดเจน นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. นโยบายรัฐที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นชุมชนพึ่งตนเอง

๔. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง

๕. ลักษณะภูมิศาสตร์ที่มีฝนตกชุกตลอดปี จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำเกษตรกรรมของประชาชน

๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีความสะดวก คล่องตัว สามารถสร้างช่องทางในการสื่อสารข้อมูลกับประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๗. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ จำนวนหลายแห่ง ซึ่งมีความพร้อมและศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

<u>อุปสรรค (Threat : T)</u> ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเคียนซาด้อยลง มีดังนี้

๑. งบประมาณที่ได้จัดสรรจากรัฐบาล และงบประมาณที่จัดเก็บเองมีค่อนข้างจำกัดทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ภาคประชาชน เอกชน ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร-หลานให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

๔. ภาคการเกษตรกรรมมีปัญหาผลผลิตทางเกษตรมีราคาตกต่ำ

๕. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับประเทศมีผลต้องการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลทำให้เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนและระยะเวลาที่วางไว้

๖. ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๗. การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ก่อให้เกิดภัยธรรมชาติซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนบ้างเล็กน้อย

๘. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเคียนซา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ใช้เทคนิค swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้าง

(๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

(๘) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) การจัดให้มีการสร้างและบำรุงรักษาทางถนน ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา ให้ทั่วถึง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

(๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๔) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

(๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๖) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) การสังคมสงเคราะห์ 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) การผังเมือง

(๖) กรรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๒) ให้มีตลาด

(๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๔) การส่งเสริมการลงทุน

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๕) การดูแลรักษาสาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาล ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเคียนซา ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๓. การสาธารณูปการ 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. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการประปา มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเปลี่ยนไปจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแก้ไขปัญหา การบริหารด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ลดลงอีกด้วย

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเคียนซาเป็นเทศบาลสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานธุรการ ๓. งานทะเบียนราษฎร์ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานการศึกษา ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘. งานนิติกร ๙.งานประชาสัมพันธ์	**๑. สำนักปลัด** ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานธุรการ ๓. งานทะเบียนราษฎร์ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานการศึกษา ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘. งานนิติกร ๙.งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑. งานสาธารณูปโภค ๒. งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	**๓. กองช่าง** ๑. งานสาธารณูปโภค ๒. งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข ๓. งานสัตวแพทย์	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๑. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข ๓. งานสัตวแพทย์	
๕. กองการประปา ๑. งานผลิตและบริการ ๒. งานการเงินและบัญชี	**๕. กองการประปา** ๑. งานผลิตและบริการ ๒. งานการเงินและบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเคียนซาได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒.๑ สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สำนักปลัด)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	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	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ครู (คศ.๑)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๑	คนงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๙	๓๗	๓๗	๓๗	-๒	-	-	

๘.๒.๒ กองคลัง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองคลัง)
เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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 การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ วานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองช่าง)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ช.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	

๘.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑	หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถเก็บขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๘.๒.๕ กองประปา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิต จำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุม ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณรายได้ รายจ่าย การทำบัญชีพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองประปา)

เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองประปา (๐๙)</u>								
๑	หัวหน้ากองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ	๕๙	๕๘	๕๘	๕๘	-๑	-	-	

๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	- ปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	1	-	716,040.0 (45,670*12) (7,000*12) (7,000*12)	1	1	1	-	-	-	19,680 (1,640*12)	19,680 (1,640*12)	19,680 (1,640*12)	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม
2	ว่าที่ ร.ต. ภิญโญ วัชระสวัสดิ์ (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	1	1	417,480 (30,790*12) (4,000*12)	1	1	1	-	-	-	13,080 (1,090*12)	13,440 (1,120*12)	20,160 (1,680*12)	430,560	444,000	464,160	
3	นายสุวิทย์ จีนพัฒน์ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	1	1	378,360 (28,030*12) (3,500*12)	1	1	1	-	-	-	12,960 (1,080*12)	13,320 (1,110*12)	13,440 (1,120*12)	391,320	404,640	418,080	
	รวม	-	3	2	1,511,880	3	3	3	-	-	-	45,720	46,440	53,280	1,557,600	1,604,040	1,657,320	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	3	2	1,511,880	3	3	3	-	-	-	45,720	46,440	53,280	1,557,600	1,604,040	1,657,320	
	สำนักปลัด (01)																	
4	นางสาวพัทธนันท์ หนูแป้น หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	353,640 (25,970*12) (3,500*12)	1	1	1	-	-	-	12,120 (1,010*12)	12,600 (1,050*12)	12,960 (1,080*12)	365,760	378,360	391,320	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																	
5	นางจีรวงศ์ รุ่งอาญา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	288,120 (24,010*12)	1	1	1	-	-	-	11,520 (960*12)	12,000 (1,000*12)	12,120 (1,010*12)	299,640	311,640	323,760	
	งานนิติการ																	
6	นายกฤษฎา บุญปก นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	203,280 (16,940*12)	1	1	1	-	-	-	7,560 (630*12)	7,560 (630*12)	7,680 (640*12)	210,840	218,400	226,080	
	งานการเจ้าหน้าที่																	
7	(-ว่าง-) นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	-	355,320 (29,610*12)	1	1	1	-	-	-	12,000 (1,000*12)	12,000 (1,000*12)	12,000 (1,000*12)	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	งานประชาสัมพันธ์																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	-	7	5	2,712,240	7	7	7	-	-	-	88,920	90,600	98,040	2,801,160	2,891,760	2,989,800	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	7	5	2,712,240	7	7	7	-	-	-	88,920	90,600	98,040	2,801,160	2,891,760	2,989,800	
	งานทะเบียนราษฎร์																	
8	(-ว่าง-)	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร				(29,610*12)							(1,000*12)	(1,000*12)	(1,000*12)				
	งานการศึกษา																	
9	(-ว่าง-)	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	นักวิชาการศึกษา				(29,610*12)							(1,000*12)	(1,000*12)	(1,000*12)				
10	(-ว่าง-)	ปง/ชง	1	-	297,900	0	0	0	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	เจ้าพนักงานธุรการ				(24,825*12)													ตำแหน่ง
11	นางอุไรวรรณ ฉิมมี	ชำนาญงาน	1	1	194,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	
	เจ้าพนักงานธุรการ				(16,190*12)							(730*12)	(770*12)	(750*12)				
	งานสวัสดิการสังคม																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	-	11	6	3,915,060	10	10	10	-1	-	-	121,680	123,840	131,040	3,738,840	3,862,680	3,993,720	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	11	6	3,915,060	10	10	10	-1	-	-	121,680	123,840	131,040	3,738,840	3,862,680	3,993,720	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																	
12	นายจารึก ชูราศรี	ชำนาญงาน	1	1	244,320	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	
	เจ้าพนักงานป้องกันและ				(20,360*12)							(830*12)	(850*12)	(880*12)				
	บรรเทาสาธารณภัย																	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
13	นางวาสนา คงอุดหนุน	คศ.1	1	1	253,800	1	1	1	-	-	-							งบเงิน
	ครู				(21,150*12)													อุดหนุน
14	นางสาวเพลินพิศ วุฒิพงษ์	คศ.1	1	1	264,000	1	1	1	-	-	-							งบเงิน
	ครู				(22,000*12)													อุดหนุน
15	น.ส. วรรณวิภา คงทิม	คศ.1	1	1	264,000	1	1	1	-	-	-							งบเงิน
	ครู				(22,000*12)													อุดหนุน
	รวม	-	15	10	4,941,180	14	14	14	-1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือน (1*)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า 2561	2562	2563	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด 2561	2562	2563	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2) 2561	2562	2563	ค่าใช้จ่ายรวม (3) 2561	2562	2563	หมายเหตุ
	รวมยกมา	-	15	10	4,941,180	14	14	14	- 1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	
16	นางปนิตา ไทยเกิด	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(21,570*12)													อุดหนุน
17	นางจันทิมา ไชยแก้ว	คศ.1	1	1	234,120	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(19,510*12)													อุดหนุน
18	นายธนิดา เขียมวัชระ	คศ.1	1	1	243,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(20,320*12)													อุดหนุน
19	น.ส. นิตยา จันทร์ภิบาล	คศ.1	1	1	234,120	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(19,510*12)													อุดหนุน
20	นางจันทิมา สุขกราย	คศ.1	1	1	214,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(17,910*12)													อุดหนุน
	รวม	-	20	15	6,127,020	19	19	19	-1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	20	15	6,127,020	19	19	19	-1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	
21	น.ส. รจนา ประพัฒน์	คศ.1	1	1	219,240	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(18,270*12)													อุดหนุน
22	น.ส.ศิริรัตน์ คงมาก	คศ.1	1	1	204,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(17,070*12)													อุดหนุน
23	น.ส. ธีรนันท์ หล่อพันธ์	คศ.1	1	1	209,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ครู				(17,490*12)													อุดหนุน
	รวม	-	23	18	6,760,980	22	22	22	- 1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	23	18	6,760,980	22	22	22	- 1	-	-	131,640	134,040	141,600	3,993,120	4,127,160	4,268,760	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
24	นายสุพจน์ คงปาน	-	1	1	150,480	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560	
	พนักงานขับรถยนต์				(12,540*12)							(510*12)	(530*12)	(550*12)				
25	นายชยพล ชุติมันต์	-	1	1	133,080	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,480	144,120	149,880	
	พนักงานขับรถยนต์				(11,090*12)							(450*12)	(470*12)	(480*12)				
26	นายดำรง แซ่ลิ้ม	-	1	1	148,200	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,200	160,440	166,920	
	พนักงานขับรถยนต์				(12,350*12)							(500*12)	(520*12)	(540*12)				
27	นายวรพัชร อุ่นคงทอง	-	1	1	131,160	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,440	141,960	147,720	
	พนักงานขับรถยนต์				(10,930*12)							(440*12)	(460*12)	(480*12)				
	รวม	-	27	22	7,323,900	26	26	26	-1	-	-	154,440	157,800	166,200	4,578,840	4,736,640	4,902,840	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	27	22	7,323,900	26	26	26	-1	-	-	154,440	157,800	166,200	4,578,840	4,736,640	4,902,840	
28	น.ส. วิชยา ชูศรี	-	1	1	183,600	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,040	198,720	206,760	
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล				(15,300*12)							(620*12)	(640*12)	(670*12)				
29	นางจรีพร อิสสระทะ	-	1	1	183,600	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,040	198,720	206,760	
	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์				(15,300*12)							(620*12)	(640*12)	(670*12)				
30	น.ส.พิมพ์ปภัค นาคกุล	-	1	1	221,160	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,040	239,280	248,880	
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน				(18,430*12)							(740*12)	(770*12)	(800*12)				
31	น.ส. พิณสุวรรณ สุวรรณศักดิ์	-	1	1	222,600	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	231,600	240,960	250,680	
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				(18,550*12)							(750*12)	(780*12)	(810*12)				
	รวม	-	31	26	8,134,860	30	30	30	- 1	-	-	187,200	191,760	201,600	5,422,560	5,614,320	5,815,920	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	31	26	8,134,860	30	30	30	- 1	-	-	187,200	191,760	201,600	5,422,560	5,614,320	5,815,920	
32	นางจันทนา ประมูล	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงิน
	ผู้ดูเด็ก				(9400*12)													อุดหนุน
33	(-ว่าง-)	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน				(15,000*12)							(600*12)	(630*12)	(650*12)				
34	(-ว่าง-)	-	1	-	180,000	0	0	0	-1	-	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก				(15,000*12)													
	รวม	-	34	27	8,607,660	32	32	32	-2	-	-	194,400	199,320	209,400	5,609,760	5,809,080	6,018,480	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมาก	-	34	27	8,607,660	32	32	32	-2	-	-	194,400	199,320	209,400	5,609,760	5,809,080	6,018,480	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
35	นายศศิธร ชูแก้ว	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	พนักงานดับเพลิง				(9,000*12)													
36	นายกิตติชัย อ่อนทอง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	พนักงานดับเพลิง				(9,000*12)													
37	นายธงชัย อินทนัย	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	พนักงานดับเพลิง				(9,000*12)													
38	นายพิทักษ์ ถ้ำจันทร์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	พนักงานดับเพลิง				(9,000*12)													
39	นายสมควร ขาวฤทธิ์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	คนงานดับเพลิง				(9,000*12)													
40	น.ส. จันทร์จิรา สวัสดิ์รักษา	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	คนงาน				(9,000*12)													
	รวม	-	40	33	9,255,660	38	38	38	-2	-	-	194,400	199,320	209,400	6,257,760	6,457,080	6,666,480	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	40	33	9,255,660	38	38	38	-2	-	-	194,400	199,320	209,400	6,257,760	6,457,080	6,666,480	
	กองคลัง (04)																	
41	น.ส. จริยา สกุลหนู	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	10,800	13,320	13,440	389,160	402,480	415,920	
	ผู้อำนวยการกองคลัง				(28,030*12)							(1,080*12)	(1,110*12)	(1,120*12)				
	(นักบริหารงานการคลัง)				(3,500*12)													
	งานการเงินและบัญชี																	
42	นางวีณาป้อมสุข	ชำนาญงาน	1	1	280,440	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				(23,370*12)							(900*12)	(920*12)	(930*12)				
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้																	
43	น.ส. สะใบแพร ขุลัง	ปฏิบัติงาน	1	1	162,000	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				(13,500*12)							(530*12)	(540*12)	(570*12)				
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	-	43	36	10,076,460	41	41	41	-2	-	-	222,360	230,070	240,840	7,106,520	7,336,680	7,577,520	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้	อัตรากำลังคน	ภาระค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายรวม (3)	หมาย

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	43	36	10,076,460	41	41	41	-2	-	-	222,360	230,070	240,840	7,106,520	7,336,680	7,577,520	
	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>																	
44	(-ว่าง-)	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
	นักวิชาการพัสดุ				(29,610*12)							(1,000*12)	(1,000*12)	(1,000*12)				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
45	นางทิพวัลย์ วิเชียร	-	1	1	125,280	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,320	135,600	141,120	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				(10,440*12)							(420*12)	(440*12)	(460*12)				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
46	น.ส. สโรชา แซ่บ่าง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	คนงาน				(9,000*12)													
	รวม	-	46	38	10,665,060	44	44	44	-2	-	-	239,400	247,350	258,360	7,712,760	7,959,600	8,217,960	

	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	46	38	10,665,060	44	44	44	-2	-	-	239,400	247,350	258,360	7,712,760	7,959,600	8,217,960	
	<u>กองช่าง (05)</u>																	
47	นายธณรัช ละหารเพ็ชร	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	
	ผู้อำนวยการกองช่าง				(28,560*12)							(1,120*12)	(1,110*12)	(1,090*12)				
	(นักบริหารงานช่าง)				(3,500*12)													
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>																	
48	นายประเสริฐ วังบุญคง	ชำนาญงาน	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	
	นายช่างโยธา				(19,580*12)							(780*12)	(830*12)	(850*12)				
49	(-ว่าง-)	ปง/ชง	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนด
	เจ้าพนักงานธุรการ											(24,825*12)	(810*12)	(810*12)				เพิ่ม
	<u>งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม</u>																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	-	49	40	11,582,640	47	47	47	-1	-	-	560,100	280,350	291,360	8,653,140	8,932,980	9,224,340	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	49	40	11,582,640	47	47	47	-1	-	-	560,100	280,350	291,360	8,653,140	8,932,980	9,224,340	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
50	นายดนัย อิสสระทะ	-	1	1	139,680	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,320	151,200	157,320	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				(11,640*12)							(470*12)	(490*12)	(510*12)				
51	นายขวัญชัย เฮนะเกษตร	-	1	1	145,440	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,320	157,440	163,800	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				(12,120*12)							(490*12)	(510*12)	(530*12)				
52	นายดิเรก มธุระเมธาวี	-	1	1	141,720	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,480	153,480	159,720	
	พนักงานขับรถยนต์				(11,810*12)							(480*12)	(500*12)	(520*12)				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
53	นางเกศกานดา สัมพันธ์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	คนงาน				(9,000*12)													
	รวม	-	53	44	12,117,480	51	51	51	-1	-	-	577,380	298,350	310,080	9,205,260	9,503,100	9,813,180	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือน (1*)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า 2561	2562	2563	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด 2561	2562	2563	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2) 2561	2562	2563	ค่าใช้จ่ายรวม (3) 2561	2562	2563	หมายเหตุ
	รวมยกมา	-	53	44	12,117,480	51	51	51	-1	-	-	577,380	298,350	310,080	9,205,260	9,503,100	9,813,180	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																	
54	(-ว่าง-) หัวหน้ากองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	-	435,600 (32,800*12) (3,500*12)	1	1	1	-	-	-	13,620 (1,135*12)	13,620 (1,135*12)	13,620 (1,135*12)	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	<u>งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</u>																	
55	(-ว่าง-) นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	355,320 (29,610*12)	1	1	1	-	-	-	12,000 (1,000*12)	12,000 (1,000*12)	12,000 (1,000*12)	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
	รวม	-	55	44	12,908,400	53	53	53	-1	-	-	603,000	323,970	335,700	10,009,800	10,333,260	10,668,960	

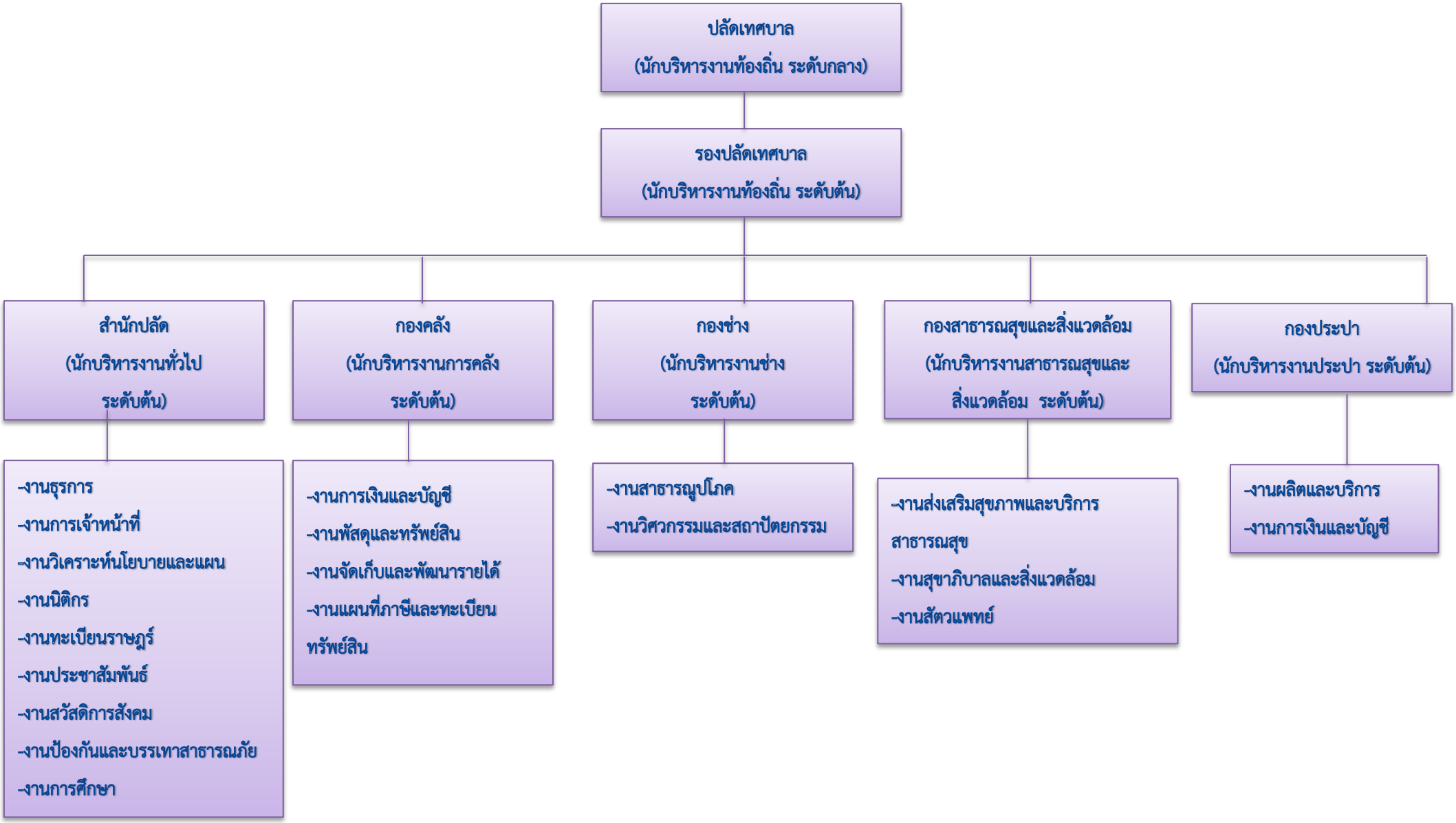
ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	55	44	12,908,400	53	53	53	-1	-	-	603,000	323,970	335,700	10,009,800	10,333,260	10,668,960	
	งานสัตวแพทย์																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	งานส่งเสริมและบริการสาธารณสุข																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
56	นายปัญญา เลิศตาปี พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	142,560 (11,880*12)	1	1	1	-	-	-	5,760 (480*12)	6,000 (500*12)	6,240 (520*12)	148,320	154,320	160,560	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
57	น.ส. นุจภรณ์ เพชรหีต คนสวน	-	1	1	108,000 (9,000*12)	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	รวม	-	57	46	13,158,960	55	55	55	-1	-	-	608,760	329,970	341,940	10,266,120	10,595,580	10,937,520	

ที่	ชื่อ-สกุล/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น(2)						
				(คน)	(1*)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	รวมยกมา	-	57	46	13,158,960	55	55	55	-	-	-	608,760	329,970	341,940	10,266,120	10,595,580	10,937,520	
	กองประปา (09)																	
58	(-ว่าง-)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	หัวหน้ากองประปา				(32,800*12)							(1,135*12)	(1,135*12)	(1,135*12)				
	(นักบริหารงานประปา)				(3,500*12)													
	งานผลิตและบริการ																	
59	นายวินัย มานอก	ปฏิบัติงาน	1	1	203,520	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	
	เจ้าพนักงานประปา				(16,960*12)							(610*12)	(620*12)	(600*12)				
	งานการเงินและบัญชี																	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	-	59	47	13,798,080	57	57	57	-	-	-	629,700	351,030	362,760	10,925,580	11,276,700	11,639,460	

ที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือน (1*)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า 2561	2562	2563	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด 2561	2562	2563	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2) 2561	2562	2563	ค่าใช้จ่ายรวม (3) 2561	2562	2563	หมายเหตุ
	รวมยกมา	-	59	47	13,798,080	57	57	57	-	-	-	629,700	351,030	362,760	10,925,580	11,276,700	11,639,460	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
60	นายทองคำ ทุมวงษ์	-	1	1	139,200	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,840	150,720	156,840	
	พนักงานผลิตน้ำประปา				(11,600*12)							(470*12)	(490*12)	(510*12)				
61	นางจิรนันท์ จัตุมิตร	-	1	1	137,880	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160	
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี				(11,490*12)							(460*12)	(480*12)	(500*12)				
(4)	รวม	-	61	49	14,075,160	59	59	59	-	-	-	640,860	362,670	374,880	11,213,820	11576580	11,951,460	
(5)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %**														2,242,764	2,315,316	2,390,292	
(6)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น**														13,456,584	13,891,896	14,341,752	
(7)	**งบประมาณรายจ่ายประจำปี**														38,300,000	40,215,000	42,225,750	
(8)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														35.13	34.54	33.96	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

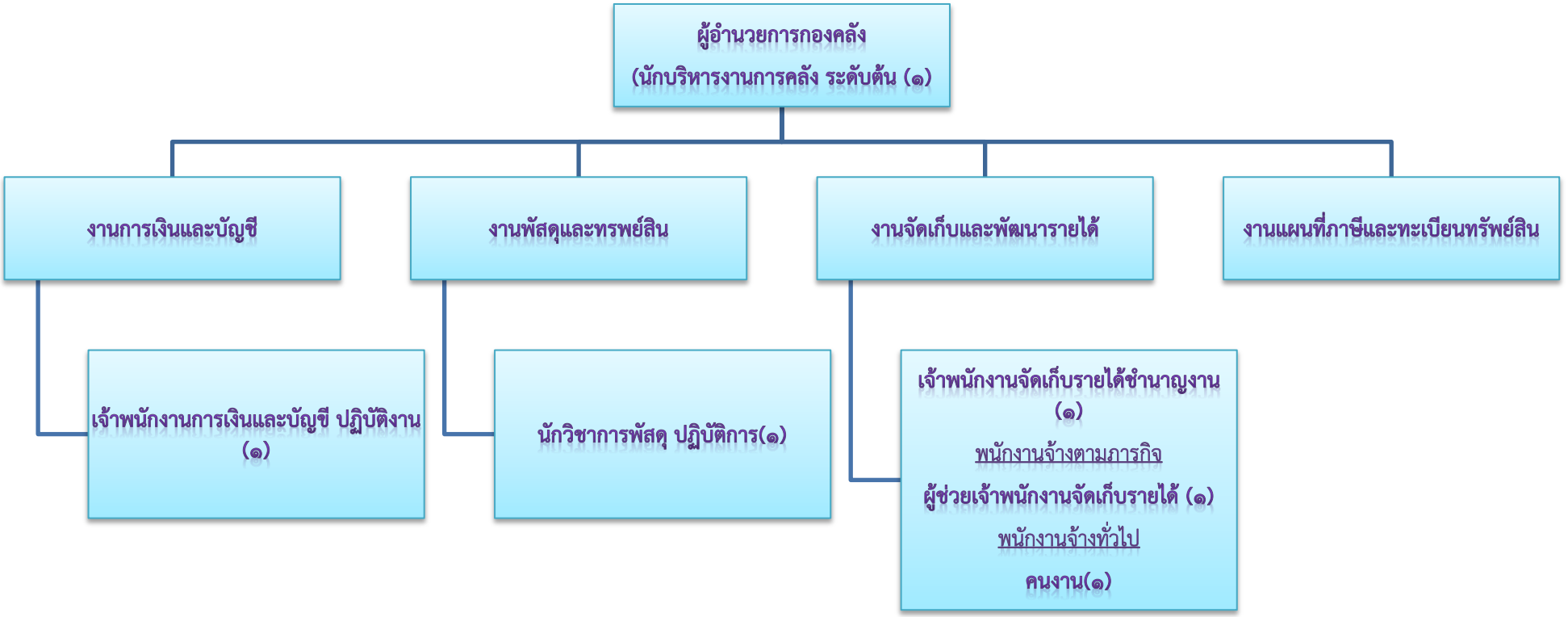
โครงสร้างเทศบาลตำบลเคียนซา



๑๐.๑ โครงสร้างสำนักปลัด

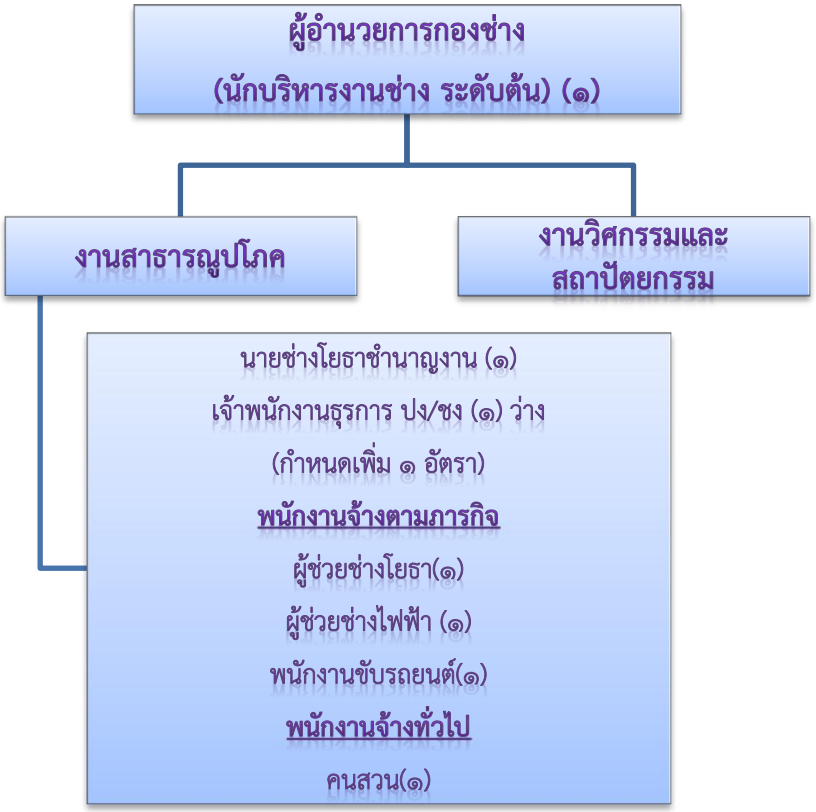
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	๒	-	-	๑๑	๑๐	๖	๓๕

๑๐.๒. โครงสร้างของกองคลัง



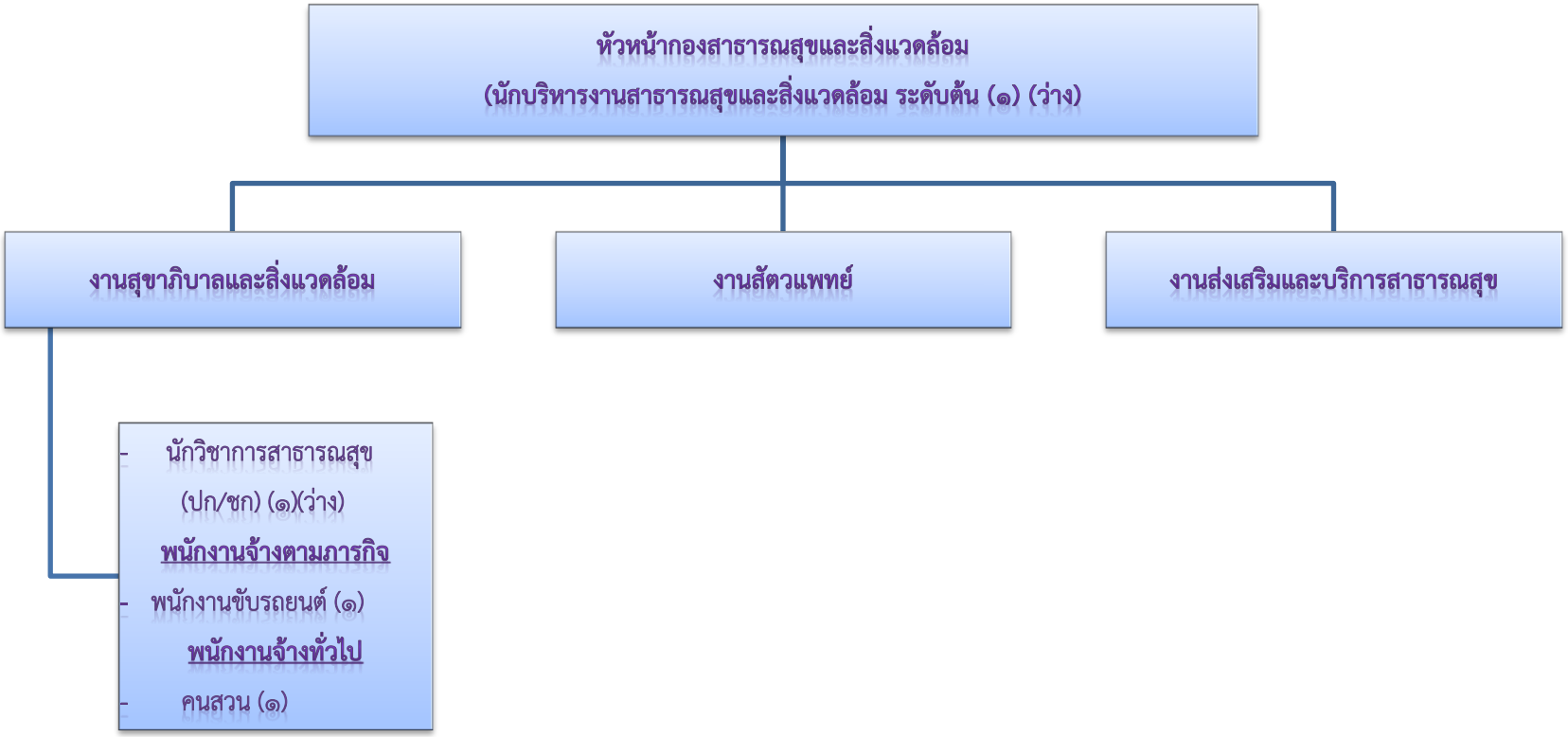
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๖

๑๐.๓ โครงสร้างของกองช่าง



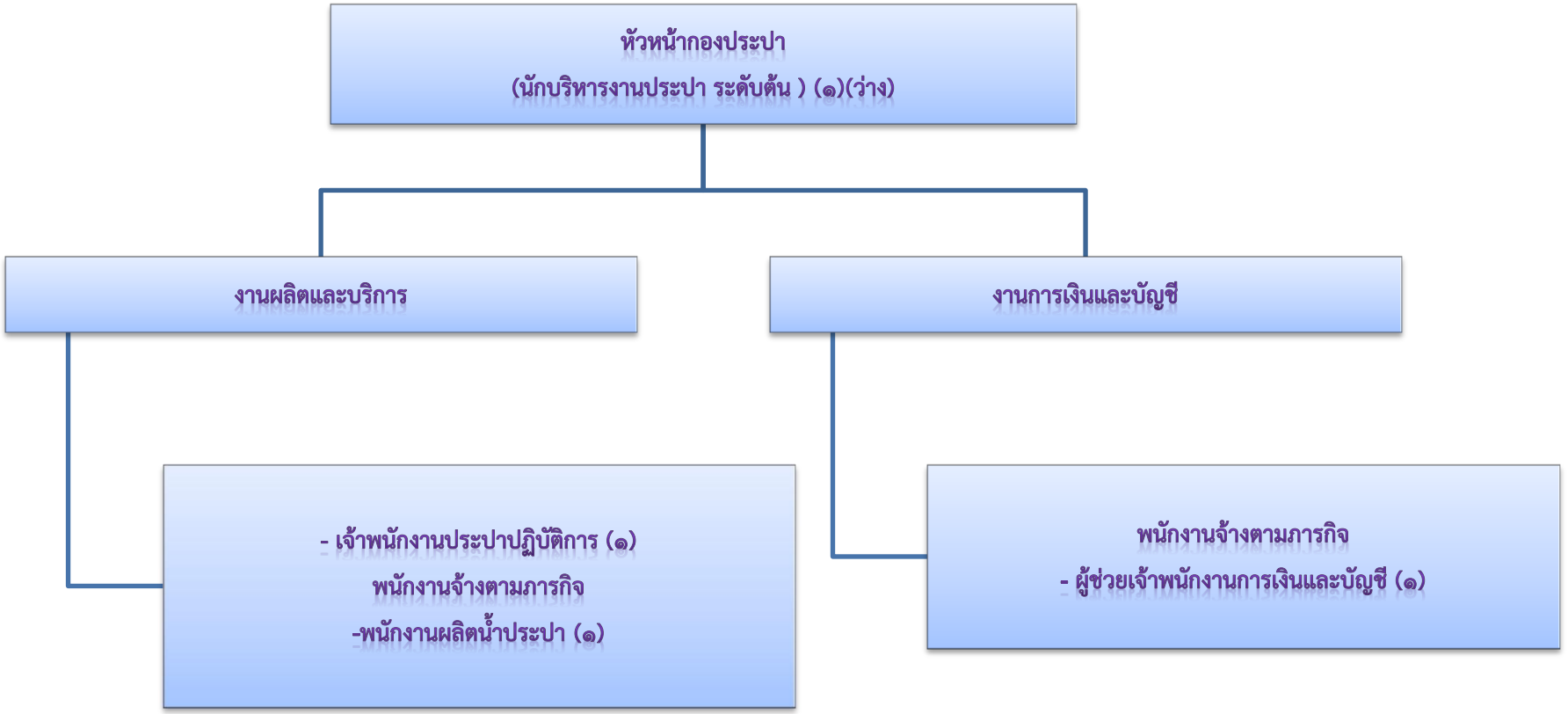
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	**๑**	-	-	-	-	-	-	**๑**	**๑**	-	-	๓	๑	**๗**

๑๐.๔ โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

๑๐.๕ 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. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ			เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง		เลขที่	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๑	-	-	๖๗-๒-๐๐-	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๗-๒-๐๐-	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
			๑๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานเทศบาล)		๑๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานเทศบาล)		(๔๕,๖๗๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	ว่าที่ ร.ต. ภิญโญ วัชระสวัสดิ์	ร.ม.		(นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น		(นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๑๗,๔๘๐
									(๓๐,๗๙๐*๑๒)	(๔,๐๐๐*๑๒)		
๓	นายสุวิทย์ จีนพัฒน์	ร.ม.	๖๗-๒-๐๐-	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๖๗-๒-๐๐-	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
			๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานเทศบาล)		๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานเทศบาล)		(๒๘,๐๓๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
	สำนักปลัด											
๔	นางสาวพัทธนันท์ หนูแป้น	บธ.บ.	๖๗-๒-๐๑-	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๗-๒-๐๑-	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
			๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)		๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)		(๒๕,๙๗๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
	งานการเจ้าหน้าที่											
๕	-	-	๖๗--๒-๐๑-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๖๗--๒-๐๑-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รอการบรรจุแต่งตั้ง
			๓๑๐๒-๐๐๑			๓๑๐๒-๐๐๑						จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.
	งานธุรการ											
๖	นางอุไรวรรณ ฉิมมี	ปวส.	๖๗-๒-๐๑-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ	๖๗-๒-๐๑-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ	๑๙๔,๒๘๐	-	-	
		การบัญชี	๔๑๐๑-๐๐๒		งาน	๔๑๐๑-๐๐๑		งาน	(๑๖,๑๙๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง		เลขที่	ตำแหน่ง				อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๗	นางจีรวงศ์ รุ่งอาญา	ศศ.บ.	๖๗-๒-๐๑-	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชำนาญ	๖๗-๒-๐๑-	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชำนาญ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	
			๓๑๐๓-๐๐๑	และแผน	การ	๓๑๐๓-๐๐๑	และแผน	การ	(๒๔,๑๐๑*๑๒)			
	งานนิติการ											
๘	นายกฤษฎา บุญปก	น.บ.	๖๗-๒-๐๑-	นิติกร	ปฏิบัติ	๖๗-๒-๐๑	นิติกร	ปฏิบัติ	๒๐๓,๒๘๐			
			๓๑๐๕-๐๐๑		การ	-๓๑๐๕-๐๐๑		การ	(๑๖,๙๔๐*๑๒)			
	งานสวัสดิการสังคม											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	งานประชาสัมพันธ์											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	งานทะเบียนราษฎร์											
๙	-	-	๖๗-๒-๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ปก/ชก	๖๗-๒-๐๑-	นักจัดการงานทะเบียน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รอการบรรจุแต่งตั้ง
			-๓๑๐๔-๐๐๑	และบัตร		๓๑๐๔-๐๐๑	และบัตร					จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๐	นายจารึก ชูราศรี	ปวส.	๖๗-๒-๐๑-	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชำนาญ	๖๗-๒-๐๑-	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชำนาญ	๒๔๔,๓๒๐	-	-	
		เครื่องกล	๔๘๐๕-๐๐๑	และบรรเทาสาธารณภัย	งาน	๔๘๐๕-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	งาน	(๒๐,๓๐๖*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง		เลขที่	ตำแหน่ง				อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<u>งานการศึกษา</u>											
๑๑	-	-	๖๗-๒-๐๑-	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๖๗-๒-๐๑-	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รอการบรรจุแต่งตั้ง
			๓๘๐๓-๐๐๑			๓๘๐๑-๐๐๑						จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.
๑๒	นางวาสนา คงอุดหนุน	คบ.	๘๔-๒-๐๐๓๕	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๓๕	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	งบเงิน
									(๒๑,๑๕๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๓	นางสาวเพลินพิศ วุฒิพงษ์	คบ.	๘๔-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	งบเงิน
									(๒,๒๐๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๔	นางสาววรรณวิภา คงทิม	คบ.	๘๔-๒๐๐๓๗	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๓๗	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	งบเงิน
									(๒๒,๐๐๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๕	นางปนิตา ไทยเกิด	คบ.	๘๔-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	งบเงิน
									(๒๑,๕๗๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๖	นางจันทิมา ไชยแก้ว	คบ.	๘๔-๒-๐๒๑๐	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๒๑๐	ครู	คศ.๑	๒๓๔,๑๒๐	-	-	งบเงิน
									(๑๙,๕๑๐*๑๒)			อุดหนุน

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๑๗	นางธนิดา เขียมวัชระ	คบ.	๘๔-๒-๐๒๑๑	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๒๑๑	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	งบเงิน
									(๒๐,๓๒๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๘	น.ส.นิตยา จันทร์ภิบาล	ศ.บ.	๘๔-๒-๐๒๑๒	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๒๑๒	ครู	คศ.๑	๒๓๔,๑๒๐	-	-	งบเงิน
									(๑๙,๕๑๐*๑๒)			อุดหนุน
๑๙	นางจันทิมา สุขกราย	ศ.บ.	๘๔-๒-๐๓๒๖	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๒๖	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	งบเงิน
									(๑๗,๙๑๐*๑๒)			อุดหนุน
๒๐	น.ส.รจนา ประพัฒน์	ศ.บ.	๘๔-๒-๐๓๒๗	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๒๗	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	งบเงิน
									(๑๘,๒๗๐*๑๒)			อุดหนุน
๒๑	น.ส.ศิริรัตน์ คงมาก	ศ.บ.	๘๔-๒-๐๓๒๘	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๒๘	ครู	คศ.๑	๒๐๔,๘๔๐	-	-	งบเงิน
									(๑๗,๐๗๐*๑๒)			อุดหนุน
๒๒	น.ส.ธีรนันท์ หล่อพันธ์	ศ.บ.	๘๔-๒-๐๓๒๙	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๓๒๙	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	งบเงิน
									(๑๗,๔๙๐*๑๒)			อุดหนุน

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๓	นายสุพจน์ คงปาน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๔๘๐	-	๘,๙๔๐	
									(๑๒,๕๔๐*๑๒)		(๗๔๕*๑๒)	
๒๔	นายชยพล ชุติมันต์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๓,๐๘๐	-	๒๔,๐๐๐	
									(๑๑,๐๙๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๒๕	นายดำรง แซ่ลิ้ม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๒๐๐	-	๑๑,๒๒๐	
									(๑๒,๓๕๐*๑๒)		(๙,๓๕*๑๒)	
๒๖	นายวรพัชร อุ่นคงทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๑๖๐	-	๒๔,๐๐๐	
									(๑๙,๙๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
									(๑๕,๐๐๐*๑๒)			
๒๘	น.ส. วิชยา ชูศรี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร	-	๑๘๓,๖๐๐	-	-	
							บุคคล		(๑๕,๓๐๐*๑๒)			
๒๙	นางจรีพร อิสสระทะ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	๑๘๓,๖๐๐	-	-	
				ประชาสัมพันธ์			ประชาสัมพันธ์		(๑๕,๓๐๐*๑๒)			
๓๐	น.ส.พิมพ์ปภัค นาคกุล	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๒๑,๑๖๐	-	-	
				นโยบายและแผน			นโยบายและแผน		(๑๘,๔๓๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๓๑	น.ส.พิณสุวรรณ สุวรรณศักดิ์	ร.ม.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน	-	๒๒๒,๖๐๐	-	-	
				งานทะเบียนและบัตร			ทะเบียนและบัตร		(๑๘,๕๕๐*๑๒)			
๓๒	นางจันทนา ประมูล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
				(ผู้มีทักษะ)			(ผู้มีทักษะ)		(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	งบอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๓	นายศศิธร ชูแก้ว	ร.ม.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๓๔	นายกิตติชัย อ่อนทอง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๓๕	นายพิทักษ์ ถ้ำจันทร์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๓๖	นายธงชัย อินทนัย	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๓๗	นายสมควร ขาวฤทธิ์	ป.๔	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๓๘	น.ส.จันทร์จิรา สวัสดิ์รักษา	วท.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

กองคลัง เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
๓๙	น.ส. จริยา สกุลหนู	ศศ.บ.	๖๗-๒-๐๔-	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๗-๒-๐๔-	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
		บัญชี	๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)		๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)		(๒๘,๐๓๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
	งานการเงินและบัญชี											
๔๐	น.ส.สะใบแพร ขุลัง		๖๗-๒-๐๔-	เจ้าพนักงานการเงิน	ปฏิบัติ	๖๗-๒-๐๔-	เจ้าพนักงานการเงิน	ปฏิบัติ	๑๖๒,๐๐๐	-	-	
			๔๒๐๑-๐๐๑	และบัญชี	งาน	๔๒๐๑-๐๐๑	และบัญชี	งาน	(๑๓,๕๐๐*๑๒)			
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้											
๔๑	นางวีณา ป้อมสุข	ปวส.	๖๗-๒-๐๔-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ชำนาญ	๖๗-๒-๐๔-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ชำนาญ	๒๘๐,๔๔๐	-	-	
		บัญชี	๔๒๐๔-๐๐๑	รายได้	งาน	๔๒๐๔-๐๐๑	รายได้	งาน	(๒๓,๓๗๐*๑๒)			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๒	-	-	๖๗-๒-๐๔-	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๖๗-๒-๐๔-	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รอการบรรจุแต่งตั้ง
			๓๒๐๔-๐๐๑			๓๒๐๔-๐๐๑			(๒๙,๖๑๐*๑๒)			จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	นางทิพวัลย์ วิเชียร	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน		๑๒๕,๒๘๐	-	๒๔,๐๐๐	
				จัดเก็บรายได้			จัดเก็บรายได้		(๑๐,๔๔๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	น.ส. สโรชา แซ่บ่าง	ศศ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

กองช่าง เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<u>กองช่าง</u>											
๔๕	นายธณรัช ละหารเพ็ชร	วธ.บ.	๖๗-๒-๐๕-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๒-๐๕-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
			๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)		๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)		(๒๘,๕๖๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>											
๔๖	นายประเสริฐ วังบุญคง	ปวส.	๖๗-๒-๐๕-	นายช่างโยธา	ชำนาญ	๖๗-๒-๐๕-	นายช่างโยธา	ชำนาญ	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
		ก่อสร้าง	๔๗๐๑-๐๐๑		งาน	๔๗๐๑-๐๐๑		งาน	(๑๙,๕๘๐*๑๒)			
๔๗	-	-	-	-	-	๖๗-๒-๐๕-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๙,๙๐๐	-	-	กำหนด
						๔๑๐๑-๐๐๑			(๒๓,๓๒๕*๑๒)			เพิ่ม
	<u>งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม</u>											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๔๘	นายดนัย อิสสระทะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๙,๖๘๐	-	๑๙,๗๔๐	๑๕๙,๔๒๐
		ไฟฟ้า							(๑๑,๖๔๐*๑๒)		(๑,๖๔๕*๑๒)	
๔๙	นายขวัญชัย เฮนะเกษตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๕,๔๔๐	-	๑๓,๙๘๐	๑๕๙,๔๒๐
		ก่อสร้าง							(๑๒,๑๒๐*๑๒)		(๑,๑๖๕*๑๒)	
๕๐	นายดิเรก มธุระเมธาวี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๗๒๐	-	๑๗,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๑,๘๑๐*๑๒)		(๑,๔๗๕*๑๒)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๕๑	นางเกศกานดา สัมพันธ์	ปวส.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
		บัญชี							(๙,๐๐๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
๕๒	-	-	๖๗-๒-๐๖-	หัวหน้ากองสาธารณสุขฯ	ต้น	๖๗-๓-๐๖-	หัวหน้ากองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
			๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)		๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)		(๓๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
	<u>งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</u>											
๕๓	-	-	๖๗-๒-๐๖-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๖๗-๒-๐๖-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รอการบรรจุแต่งตั้ง
			๓๖๐๑-๐๐๑			๓๖๐๑-๐๐๑			(๒๙,๖๑๐*๑๒)			จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.
	<u>งานส่งเสริมและบริการสาธารณสุข</u>		_									
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานสัตวแพทย์</u>											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๔	นายปัญญา เลิศตาปี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๕๖๐	-	๑๖,๘๖๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๑,๘๘๐*๑๒)		(๑,๔๐๕*๑๒)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๕๕	น.ส.นุจภรณ์ เพชรหีต	บธ.บ	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			

บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

กองประปา เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเพิ่ม	หมายเหตุ
		การ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	อื่นๆ/เงิน	
		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<u>กองประปา</u>											
๕๖	-	-	๖๗-๒-๐๙-	หัวหน้ากองประปา	ต้น	๖๗-๒-๐๙-	หัวหน้ากองประปา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
			๒๑๐๖-๐๐๑	(นักบริหารงานประปา)		๒๑๐๖-๐๐๑	(นักบริหารงานประปา)		(๓๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
	<u>งานผลิตและบริการ</u>											
๕๗	นายวินัย มานอก	ปวส.ช่างผลิต	๖๗-๒-๐๙-	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติ	๖๗-๒-๐๙-	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติ	๒๐๓,๕๒๐	-	-	
		เครื่องมือ	๔๗๐๗-๐๐๑		งาน	๒๑๐๖-๐๐๑		งาน	(๑๖,๙๖๐*๑๒)			
	<u>งานการเงินและบัญชี</u>											
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๘	นายทองคำ ทุมวงษ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๙,๒๐๐	-	๒๐,๒๒๐	
				(ผู้มีทักษะ)			(ผู้มีทักษะ)		(๑๑,๖๐๐*๑๒)		(๑,๖๘๕*๑๒)	
๕๙	นางจิรนันท์ จัตุมิตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑๓๗,๘๘๐	-	๒๑,๕๔๐	
		บัญชี		การเงินและบัญชี			การเงินและบัญชี		(๑๑,๔๙๐*๑๒)		(๑,๗๙๕*๑๒)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

การบริหารงานของเทศบาลจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการการวางแผนและการดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึก ที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานจ้างและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มพัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล จำเป็นต้องพัฒนาในด้านต่างๆ เทศบาลตำบลเคียนซา จึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วม ซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล รู้ถึงทักษะทัศนคติ อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเคียนซาทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสวิเคราะห์ โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโรงสร้างองค์กร ความรู้พื้นฐานในการกปฏิบัติงานในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๑.๕ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด

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

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลตำบลเคียนซา มีหลักในการพัฒนาบุคลากร คือหลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาล หรือการฝึกอบรมภายนอก เช่น วิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการการทำงานประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชน

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

- ผลงานจากการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน พนักงานจ้างเทศบาล

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน พนักงานจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลเคียนซา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเคียนซายึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

ประกาศเทศบาลตำบลเคียนซา

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

ของเทศบาลตำบลเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๕๒

****

ตามที่เทศบาลตำบลเคียนซาได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซา ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๙ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษ ตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธสักราช ๒๕๔๐ 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. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของเทศบาลตำบลเคียนซา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อให้ใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเคียนซา

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซารักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลเคียนซา

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซา ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเคียนซาที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา ให้นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ปฏิบัติโดยอนุโลม

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเคียนซา มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีหน้าที่อำนาจดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการที่นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลเคียนซาหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

(๘) ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในเทศบาลตำบลเคียนซา ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเคียนซานั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักเทศบาลตำบลเคียนซา เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสากิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้คับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาบังคับใช้

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน 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 และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

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

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลเคียนซาดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

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 ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

โกวิช แสงตะวันวงศ์
นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา
๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒