

แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ปรับปรุง ฉบับที่ ๑)



เทศบาลตำบลสันป่าตอง
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ตามที่แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตองสามารถบริหารงานบุคคล ตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบสำคัญของรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะคนล้นงานหรืองานล้นคน สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสันป่าตองจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งต่อไป

เทศบาลตำบลสันป่าตอง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๔. ภาคผนวก	๕๓

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จัดพนักงานเทศบาลให้เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่ง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและ ให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ.๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงาน เทศบาลให้คำนึง ลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐใน หมวดเงินเดือน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่งให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำอัตรากำลัง โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ข้อ ๑๗(๕) การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามโครงสร้าง และหลักเกณฑ์การกำหนดของเทศบาล โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบล สันป่าตอง

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้สอดคล้องกับระบบ ประเภทตำแหน่ง ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำในระบบประเภทตำแหน่ง ว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

๒.๕.เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และ การใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การ พัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลฯมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และ เก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการ เพื่อรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันป่าตองตามคำสั่งที่ /๒๕๖๓ ซึ่งมี นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ ชำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรใน ช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนอัตรากำลังคนคือ วิธีการ ที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากคำจำกัด ความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นเป็น การระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจ บรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันป่าตองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ เทศบาล อบต. มาตรา (๑๖) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล คณะผู้บริหาร และ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันป่าตองภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตและสอดคล้องกับ พ.ร.บ.จัดตั้ง อบต. เทศบาลตำบล มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลสันป่าตองมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ใหม่และบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ใหม่เครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ใหราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) สงเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันป่าตองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานกรรเจ้ำหน้าท้ำ
- งานนิตการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการเกษตร

ฝ่ายธุรการ

- งานธุรการ
- งานเลขานุการสภา
- งานประชาสัมพันธ์

๓.๒.๒ กองคลัง คลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง
- งานธุรการ

ฝ่ายการโยธา

- งานไฟฟ้าและสถานที่
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสาธารณสุข

๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ การบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย งานวัฒนธรรมและ นันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านการศึกษา

- งานธุรการ
- งานบริหารวิชาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน(Supply pressure) การกำหนดตำแหน่งในระบบ ประเภทตำแหน่ง สายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ มีการเก็บสถิติปริมาณ งานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการและการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนด จำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน นั้น จากการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง ระหว่างเทศบาลขนาดกลาง กับ เทศบาลตำบลหางดง โดยเปรียบเทียบ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งในเทศบาลตำบลสันป่าตองได้มีการกำหนดกรอบ อัตรากำลังสายงานต่างๆโดยมีแนวความคิด ดังนี้

๓.๓.๑.การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน(Strategic objective) เพื่อให้การ ดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน

ที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี่ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันป่าตอง จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

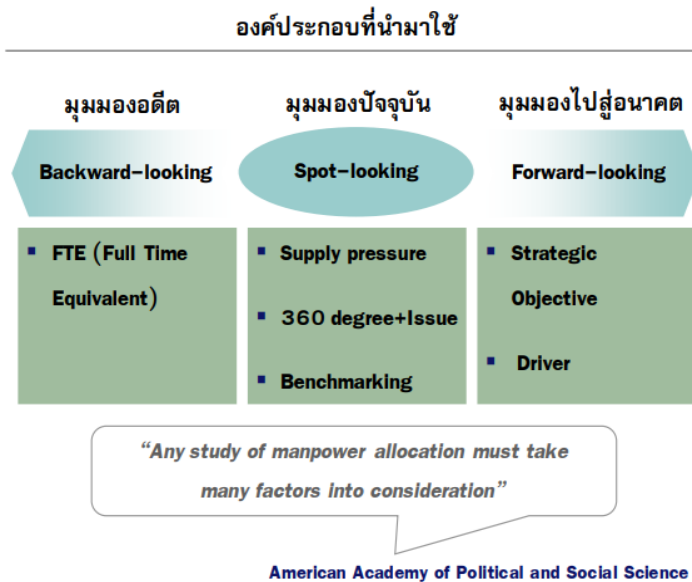
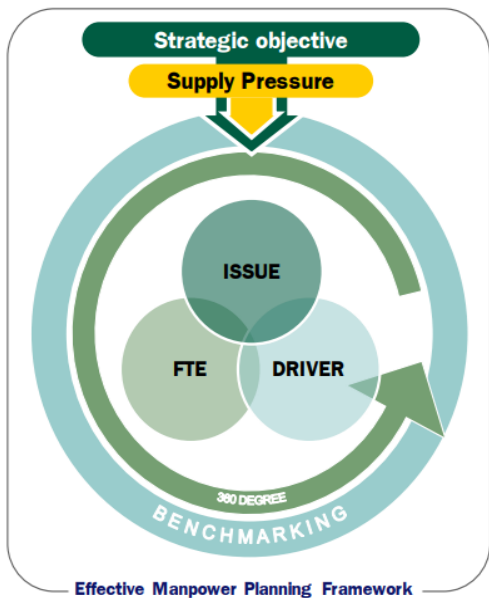
๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔.การวิเคราะห์กระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และอุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่า

หนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลสันป่าตอง ที่มีอยู่ดังนี้

ด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันป่าตองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันป่าตอง จะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ด้านที่ ๒ ด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าระดับชั้นงาน ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันป่าตองได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ

การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๐ พิจารณางานของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๐ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์กร
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคํานวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสันป่าตอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสันป่าตอง (การประเมิน LPA)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และ Issues : เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ในประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา ดังนี้

-๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการหรือกำหนดฝ่าย มาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนด

โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงาน ปลัด. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา

๓.๖.๒-ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก เทศบาลตำบลสันป่าตองเป็นองค์กร ยุกฐานะมาจากสุขาภิบาล ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงาน ต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ -มุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา โดยน าข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์คณะผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รอง นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมอง ของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๗.การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmarking)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พื้นที่ ใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะ งานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลสันป่าตองได้ ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลสันป่าตอง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ กับ เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะ พื้นที่ การ ปฏิบัติงาน การกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลหางดง	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลขนาดกลาง	เทศบาลขนาดกลาง
๒.จำนวนประชากร	๖,๒๐๒ คน /๓,๒๕๘ ครัวเรือน	๔,๕๕๗ คน/๒,๗๒๒ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๖ หมู่บ้าน พื้นที่ ๒.๗๒ ตร.กม.	๑๐ หมู่บ้าน พื้นที่ ๓.๕๓ ตร.กม.
๔.งบประมาณรายจ่าย	๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลหางดง แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๑ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๗ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒๐ คน ๔.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๔๖ คน ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มี อัตรากำลัง ๑๗ คน ๖.กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๔ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าตอง แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๗ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๖ คน ๔.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๘ คน ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๐ คน

๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว,เกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว,เกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง
----------------------	--	---

จากข้อมูล การเปรียบเทียบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ งบประมาณ โครงสร้าง ใกล้เคียงกันวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลสันป่าตองจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ ในอัตราที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต เปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงไม่จำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ใกล้เคียงร้อยละ ๔๐ จึงจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เนื่องจากเป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ปลัดองค์การบริหารเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลมาบรรจุและแต่งตั้ง ทำให้มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ๔ ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน - การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อ การปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อ ส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบรวม ๓.๕๐๗๗๘ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๔,๕๕๕ คน ๒,๗๒๗ หลังคาเรือน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ บริเวณพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาล ใช้ทำการพาณิชย์ มีชุมชนหนาแน่นบริเวณตลาดสดสันป่าตอง และตลาดมะจำโรง และบริเวณสองฟากทางหลวงสายแผ่นดินสาย ๑๐๘ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไปและหัตถกรรม สำหรับการเกษตรกรรมมีเพียงส่วนน้อย สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง แบ่งตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลสันป่าตอง พื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย ๓ ตำบล ๙ หมู่บ้าน คือ

- ตำบลยู่หว้า หมู่ที่ ๑ , ๒ , ๙ , ๑๔ (บางส่วน) หมู่ที่ ๑๐ (เต็มหมู่บ้าน)
- ตำบลทุ่งด้อม หมู่ที่ ๑ (เต็มหมู่บ้าน) หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๕ (บางส่วน)
- ตำบลมะขามหลวง หมู่ที่ ๓ (บางส่วน) จำนวน ๑๐ ชุมชน

การคมนาคมทางบกมีความสำคัญมาก มีถนนสายหลักทางหลวงสายแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘ ผ่าน ๑ สาย เป็นเส้นทางสัญจรไป – มา รวมถึงเส้นทางขนส่งสินค้าทางการเกษตร และอุตสาหกรรม มีทั้งถนนและสะพาน สภาพถนนของเทศบาลเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลติก และถนนลูกรัง ด้านการให้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการบริการประปาดำเนินการโดยประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้าน

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้แก่

- ๑.๑.๑ ถนนบางสายขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะสายที่ก่อสร้างมานานแล้ว และถนนบางสายเป็นถนนของเอกชนแต่ประชาชนใช้สัญจรไปมาชำรุด
- ๑.๑.๒ ไหล่ทางของถนนบางจุดเกิดชำรุดเสียหายเนื่องจากถนนแคบไม่สามารถขยายไหล่ถนนได้
- ๑.๑.๓ ลำเหมืองสาธารณะบางแห่งเกิดการตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางและหญ้าขึ้น ทำให้การไหลของน้ำไม่สะดวก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
- ๑.๑.๔ มีน้ำท่วมขังใน ถนนหลายสายไม่มีรางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำบางจุดเกิดการอุดตันชำรุดเสียหาย ช่วงฤดูฝนต้องรีบดำเนินการขุดลอกรางระบายน้ำ
- ๑.๑.๕ เขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และบริเวณซอยต่าง ๆ ยังขาดโคมไฟที่จะให้แสงสว่าง ทำให้การเดินทางเวลากลางคืนลำบากและไม่มีความปลอดภัย
- ๑.๑.๖ พื้นที่สวนสาธารณะ ส่วนกลาง ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๑.๗ การให้บริการด้านโทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่ครบทุกชุมชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาล
- ๑.๑.๘ งบประมาณในการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการพาณิชย์ค้าขายและรับจ้างทั่วไปและหัตถกรรม

๒.๑ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ๒.๑.๑ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งมีการแข่งขันกันสูง และอาชีพรับจ้างทั่วไปซึ่งต้องเดินทางไปรับจ้างทำให้เสียค่าใช้จ่ายมาก
- ๒.๑.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
- ๒.๑.๓ ขาดตลาดที่เป็นศูนย์รวมในการจำหน่ายผลิตสินค้าหัตถกรรมและอุตสาหกรรม
- ๒.๑.๔ ประชาชนบางส่วนยังว่างงาน เนื่องจากมีการเลิกจ้างแรงงานและไม่มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น เนื่องจากมีการระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑.๕ ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว

๒.๒ ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ๒.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
- ๒.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีตลาดเพื่อรองรับสินค้าอุตสาหกรรมและสินค้าหัตถกรรม
- ๒.๒.๓ ประชาชนต้องการความช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านสังคม

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองมีประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นบริเวณตลาดเอกชน ๒ แห่ง และบริเวณสองฝั่งถนนสายเชียงใหม่-ฮอด (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘) โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง สังกัดการประถมศึกษาแห่งชาติ ๒ แห่ง และโรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง มีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน และที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๖ วัด มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสันป่าตอง และชุมชนในเขตเทศบาล ๑๐ ชุมชน

๓.๑ สภาพปัญหาด้านสังคม ได้แก่

๓.๑.๑ เทศบาลตำบลสันป่าตองเป็นสังคมเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิตมาจากสังคมชนบท ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเริ่มถูกกลืน ประชาชนต้องเร่งรีบและแข่งขันการประกอบอาชีพทำให้ห่างเหินจากธรรมชาติ

๓.๑.๒ เด็กวัยรุ่นมีการรวมกลุ่มและใช้เวลาว่างไปในทางที่ไม่สร้างสรรค์ และไม่เกิดประโยชน์ มีปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๑.๓ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร และไม่ได้รับการช่วยเหลือเท่าที่ควร

๓.๑.๔ เกิดช่องว่างภายในครอบครัว เนื่องจากพ่อ-แม่ ผู้ปกครองต้องไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้เด็กขาดความอบอุ่น

๓.๑.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอัคคีภัย และกฎจราจร

๓.๑.๖ ประชาชนยังมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ

๓.๑.๗ ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของการขายของ ของหาบเร่แผงลอยในตลาดของเอกชนทำให้ไม่สะดวกในการซื้อ - ขาย

๓.๒ ความต้องการของประชาชนด้านสังคม ได้แก่

๓.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมและการสืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นไปจนถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

๓.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และใช้เวลาว่างไปในทางสร้างสรรค์ชุมชน

๓.๒.๓ ประชาชนต้องการให้ปัญหาเสพติดหมดไปจากชุมชน

๓.๒.๔ ประชาชนต้องการให้ส่งเสริมการให้ความรู้ในเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพการป้องกันอุบัติเหตุ เรื่องการป้องกันอัคคีภัย เรื่องกฎจราจร

๓.๒.๕ ประชาชนต้องการให้มีการจัดระเบียบในการขายของหาบเร่ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยจะได้ไม่กีดขวางทางจราจร และให้มีพื้นที่ขายของในตลาดเพิ่มขึ้น

๓.๒.๖ ประชาชนต้องการให้มีทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

๓.๒.๗ ประชาชนต้องการให้มีการดูแลและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งขึ้น

๓.๒.๙ ประชาชนต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ เป็นต้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการบริหารจัดการตามโครงสร้างเทศบาลชนากลาง ในรูปแบบของคณะเทศมนตรี และมีสมาชิกสภาเทศบาล รวม ๑๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานฝ่ายประจำ

๔.๑ สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

- ๔.๑.๑ นโยบายของรัฐบาลที่ออกมาบางครั้งไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสนต่อประชาชนในพื้นที่
- ๔.๑.๒ ศูนย์ข้อมูลประจำหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๓ ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
- ๔.๑.๔ ประชาชนให้ความสนใจข่าวสารการทำงานของเทศบาลค่อนข้างน้อย
- ๔.๑.๕ มีการเปลี่ยนแปลงตัวบทกฎหมายค่อนข้างมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง
- ๔.๑.๖ ขาดอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๔.๒ ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

- ๔.๒.๑ ประชาชนต้องการความรวดเร็วในการทำงานของเทศบาล และการให้บริการของเทศบาลในด้านต่าง ๆ
- ๔.๒.๒ ประชาชนต้องการความสะดวกสบายในการมารับบริการกับเทศบาล
- ๔.๒.๓ ประชาชนต้องการให้เทศบาลดำเนินการด้วยความโปร่งใส
- ๔.๒.๔ ประชาชนต้องการให้มีช่องทางติดต่อกับทางเทศบาล อย่างหลากหลาย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการให้บริการด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลกำจัดขยะโดยจ้างเอกชนเอาไปทำลาย ดูแลรักษาทางเท้า สวนสาธารณะ ในพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๑ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ๕.๑.๑ เทศบาลยังไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง
- ๕.๑.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดขยะ การคัดแยกขยะ และการบรรจุขยะในภาชนะที่มีขีดและถูกสุขลักษณะ
- ๕.๑.๓ ประชาชนที่อยู่นอกเขตเทศบาล มักนำขยะมาทิ้งในเขตโดยเฉพาะผู้ที่มาซื้อขายของในตลาดเทศบาล ทำให้เป็นการเพิ่มภาระในการจัดเก็บขยะ
- ๕.๑.๔ ภาชนะรองรับขยะชำรุดเสียหาย และมีปริมาณไม่เพียงพอ
- ๕.๑.๕ ประชาชนบางส่วนนำขยะและสิ่งปฏิกูลทิ้งในที่สาธารณะ
- ๕.๑.๖ เทศบาลมีค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะสูงมีการลักลอบขยะจากนอกเขตมาทิ้งในพื้นที่

๕.๒ ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ๕.๒.๑ ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดเก็บขยะอย่างต่อเนื่องไม่ให้มีขยะตกค้าง
- ๕.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการขยายเขตการให้บริการเก็บขยะ
- ๕.๒.๓ ประชาชนต้องการให้มีการให้ความรู้การกำจัดขยะ การคัดแยกขยะ และการบรรจุขยะในภาชนะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๒.๔ ประชาชนต้องการให้ถนนหนทาง และที่สาธารณะปราศจากขยะและสิ่งปฏิกูล

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันป่าตอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันป่าตองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

โดยมี อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.

๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

สาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานและเพียงพอ	มีระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและทั่วถึง

๒ แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ไฟกึ่งสาธารณะและเครื่องหมายจราจร	จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ ไม่น้อยกว่าปีละ ๒ โครงการ
๑.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำ และก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ชุมชน	จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ ไม่น้อยกว่าปีละ ๒ โครงการ
๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์และระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน	จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ ไม่น้อยกว่าปีละ ๒ โครงการ

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองช่าง

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์จังหวัด :

“ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑) พันธกิจ ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ประชาชนมีอาชีพและรายได้	มากกว่า ๙๕ % ของประชาชนวัยทำงาน มีงานทำ

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนไม่น้อยกว่าปีละ ๕ โครงการ

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม

- ๑) พันธกิจ ประชาชนได้รับการศึกษาและมีหลายช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นได้รับอนุรักษ์และสืบสาน ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้าและห่างไกลยาเสพติด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพ บริโภคอาหารปลอดภัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้การสร้างสุขภาพ บริโภคอาหารปลอดภัย
๒ ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ
๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองสาธารณสุขฯ / กองการศึกษา

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสังคมแห่งวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

- ๑) พันธกิจ ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับได้รับการพัฒนาบนศักยภาพของท้องถิ่น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ มีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๒ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓ บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองคลัง / กองช่าง / กองสาธารณสุขฯ / กองการศึกษา

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) พันธกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
พัฒนาปรับปรุงพื้นที่สีเขียวและจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสุขภาพ	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงพื้นที่สีเขียวและจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสุขภาพ

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ปรับปรุงพื้นที่สีเขียวและจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสุขภาพ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการปรับปรุงพื้นที่สีเขียวและจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสวนสุขภาพ
๒.ส่งเสริมและรณรงค์ ปลูกจิตสำนึกประชาชนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและลดการทิ้งขยะมูลฝอย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการส่งเสริมและรณรงค์ปลูกจิตสำนึกประชาชนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและลดการทิ้งขยะมูลฝอย

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขฯ/ กองช่าง

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ความมั่นคง

๑) พันธกิจ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและห่างไกลยาเสพติด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองสาธารณสุขฯ /กองการศึกษา

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๒พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลสันป่าตอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของเทศบาลตำบลสันป่าตองด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑.องค์กรมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างระบบประเภทตำแหน่ง อย่างชัดเจน
- ๒.มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสี่ปีขององค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่
- ๓.มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท การจัดการฝึกอบรมและส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรม
- ๔.องค์กรมีครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการดำเนินงาน
- ๕.ระบบสาธารณสุขภาคของเทศบาลมีความพร้อมในการรองรับความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ๖.ในเขตเทศบาลมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางการค้า การเงินและธนาคาร
๗. เป็นที่ตั้งของหน่วยราชการต่าง ๆ และการให้บริการทางการแพทย์ทั้งของรัฐและของเอกชน
๘. มีเส้นทางผ่านไปยังอำเภอต่าง ๆ ในสายใต้ของจังหวัดเชียงใหม่และสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๙. ประชาชนเริ่มมีความตื่นตัวในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๑๐. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑.รายได้ที่เทศบาลจัดเก็บเองเป็นสัดส่วนที่น้อย เมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐ และงบประมาณรายจ่ายที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนา
- ๒.การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร บางโครงการไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าและประโยชน์หลากหลายที่ประชาชนจะได้รับอย่างชัดเจน
๓. การจราจรติดขัดในช่วงเวลาเร่งด่วน บนถนนสายเชียงใหม่ - ฮอด ช่วงที่เป็นย่านการค้า ถนนคับแคบ การจอดรถข้างถนนไม่เป็นระเบียบ
๔. สภาพพื้นที่บางแห่ง เป็นที่ลุ่มมักมีน้ำท่วมขังและน้ำเน่าเหม็น ส่งกลิ่นรบกวนในช่วงฤดูฝน อีกทั้งวางระบายน้ำในเขตเทศบาลยังสร้างไม่ทั่วถึง
๕. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสนใจวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ปัญหาของกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่มีค่านิยมทางวัตถุ ดุดันหรือนิยมในสิ่งของฟุ่มเฟือย
๖. ผลิตภัณฑ์ชุมชน ยังไม่เข้มแข็งพอสำหรับการแข่งขันในตลาดการค้าเสรีและไม่ได้รับความสนใจจากกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง
๗. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติอยู่ในพื้นที่
๘. ประชาชนยังขาดความตระหนัก และความเข้าใจปัญหา ที่เกิดจากภาวะโลกร้อนและผลกระทบที่ตามมา ยังมองเป็นเรื่องไกลตัว โดยเฉพาะมักมีการเผาเศษใบไม้ หญ้าแห้ง และขยะ

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะที่ชัดเจน
๒. รัฐบาลมีนโยบายนำประเทศไทยไปสู่การเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง
๓. มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ด้านเศรษฐกิจดี เนื่องจากอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองเชียงใหม่ และมีถนนผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ
๔. สามารถพัฒนาเป็นสถานที่แวะพักนักท่องเที่ยว และแหล่งจำหน่ายสินค้าชุมชน
๕. เป็นศูนย์กลางการค้าขายและการคมนาคมขนส่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสายใต้ ของจังหวัดเชียงใหม่

ข้อจำกัด (Threats : T)

- ๑.ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มทวีความรุนแรง
- ๒.ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่นและผู้ใช้แรงงาน
- ๓.มลภาวะอากาศเป็นพิษ (หมอกควันช่วงฤดูแล้ง)
- ๔.นักท่องเที่ยวที่ใช้เส้นทางถนนเชียงใหม่ - ฮอด ไม่ค่อยแวะพักเพราะใกล้เมืองเชียงใหม่ และไม่มีสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ๕.ปัญหาภาวะเงินเฟ้อ ทำให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น
- ๖.มีประชากรแฝงที่เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตเป็นจำนวนมากจึงมีการใช้ทรัพยากรในพื้นที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหามลภาวะด้านสิ่งแวดล้อม

ประเด็นท้าทาย

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- การแก้ไขปัญหาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากภัยธรรมชาติ น้ำท่วม
- การบริหารและจัดการทรัพยากรน้ำ
- การขจัดความยากจน การสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- การแก้ไขปัญหาหมอกควัน ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็กที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- การเตรียมความพร้อม สร้างองค์ความรู้ให้ทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วน ถึงผลกระทบและโอกาสจาก AEC อาทิ โอกาสทางการส่งสินค้า/บริการไปขายในประเทศอาเซียน
- การเตรียมความพร้อม สร้างองค์ความรู้ให้ทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วน ถึงผลกระทบและโอกาสจาก AEC อาทิ โอกาสทางการส่งสินค้า/บริการไปขายในประเทศอาเซียน

จากการประเมินผลการพัฒนาในรอบปีที่ผ่านมา ประเมินผล ๒ ลักษณะ คือ

- ประเมินผลการนำแผนพัฒนาประจำปีไปปฏิบัติในเชิงปริมาณโดยดำเนินการดังนี้
เปรียบเทียบจำนวนแผนงาน/โครงการ และงบประมาณที่อยู่ในแผนพัฒนาประจำปี กับแผนงาน/โครงการและงบประมาณที่ดำเนินการจริงในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลสันป่าตองสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เน้นความสำคัญ โดยแยกเป็นยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๓(๕))
- ๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง (มาตรา ๑๖(๒๕)) มาตรา ๑๖(๒๘)) มาตรา ๕๖(๓))
- ๕) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๓(๒))
- ๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๓(๗))
- ๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) มาตรา ๕๐(๖))
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ (มาตรา ๕๓(๖))

ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) มาตรา ๕๐(๑))
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา ๑๖(๑๔))
- ๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- ๖) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๓(๔))
- ๗) การให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก (มาตรา ๕๖(๒))
- ๘) กิจกรรมอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (มาตรา ๕๖(๓))
- ๙) การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) มาตรา ๕๐(๗))
- ๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒) มาตรา ๕๖(๕))
- ๑๑) การให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

(มาตรา ๕๓(๘))

๑๒) การป้องกันและบำบัดยาเสพติด

ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา๑๖(๒๐))
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒) มาตรา ๕๓(๓))
- ๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๑๖(๒๓))
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- ๙) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา (๕๐(๕))

ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- ๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘) มาตรา ๕๖(๘))

ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม จะสามารถแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- ๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))

๕) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมสรรพ และสถานบริการอื่น (มาตรา ๕๖(๔))

ภารกิจด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑) มาตรา ๕๐(๘))

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๓) การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร

ภารกิจด้านการบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านการเมือง การบริหาร โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะดำเนินการได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสันป่าตองนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก ที่เทศบาลจะดำเนินการ ได้แก่

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ด้านสาธารณูปโภค มีน้ำสะอาดในการอุปโภคและบริโภค
๒. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. การส่งเสริมให้มีการร่วมกลุ่มในชุมชน เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๔. การส่งเสริมเรื่องการศึกษา การกีฬา

ภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ ได้แก่

๑. ส่งเสริมเรื่องงบประมาณให้แก่ชุมชนในการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย
๒. ส่งเสริม และลงทุนด้านหัตถกรรม
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นการส่งเสริมด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการเลือกตั้ง ทั้งในระดับส่วนกลาง และระดับท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ประโยชน์ในการใช้อัตรากำลังได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรာ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖.อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๖ อัตรา จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลการวิเคราะห์หมากำหนดตำแหน่งต่างๆ เพื่อรองรับปริมาณงานที่ และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ดังนี้

๗.๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายธุรการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ระดับปก./ชก	จำนวน ๑	อัตรา
-นิติกร ระดับปก./ชก	จำนวน ๑	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน ระดับปก./ชก	จำนวน ๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปก./ชก	จำนวน ๑	อัตรา
-นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย ระดับปก./ชก	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	จำนวน ๒	อัตรา
-เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร ระดับ ปง/ชง	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานดับเพลิง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานวิทยุ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานวิทยุ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๔	อัตรา
-คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) และ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว , ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความ

เป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน , ด้านการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต , ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ , ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม, ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข, ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๗.๑.๒ กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ กลาง	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการพัสดุ ระดับ ระดับปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง ระดับ ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ลูกมือช่างแผนที่ภาษี(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) และ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาห้าปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๗.๑.๓ กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ กลาง	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
-วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๕	อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-ครู	จำนวน	๒	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๒	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) และ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๙) ในด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ,ด้านการสร้างสังคมแห่งวัฒนธรรม ความรู้ภูมิปัญญา จิตสาธารณะ และพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง , การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์(ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)จำนวน	๑	อัตรา	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
- คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๘	อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๖ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันป่าตองดังกล่าว เทศบาลตำบลสันป่าตองมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๘ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการ

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานเลขานุการสภา ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี</p>	<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานเลขานุการสภา ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี</p>	

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง <u>ฝ่ายบริหารงานช่าง</u> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>	<p>๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม <u>งานบริการสาธารณสุข</u> ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p>	
<p>๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

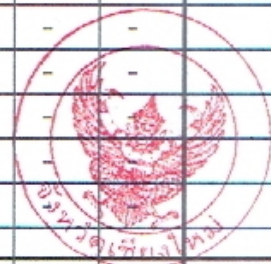
๘.๑ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาล
ดังนั้น จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อัตรากำลังสำนักงานปลัด	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล								
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักงานปลัด								
๓	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	-	-	-	(นายวิษณุ วิทยวราวัฒน์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
ฝ่ายอำนวยการ								
๔	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
๕	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร ปง/พง.	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๗	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๙	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการสภา								
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๑๑	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
๑๓	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ลูกจ้างประจำ								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	(เกษียณอายุ)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘	พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ภารโรง	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๒๔	๒๔	๒๗	๒๔	-๑	+๑	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	อัตรากำลังกองช่าง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ผู้อำนวยการกองช่าง								
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น งานธุรการ	๑	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.พ."						ว่าง
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (นิติกิจ) งานผังเมือง งานวิศวกรรม	๑	๑	๑	๑	-	(นายวิษณุ วิทยาราวัดณ์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่		
			๒๙ มี.ย. ๒๕๖๕						
๔	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-			ว่าง
	ฝ่ายการโยธา								
๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น งานสาธารณสุข	๑	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.พ."						ว่าง
๖	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญพิเศษ (ภาคนิร) งานช่างโยธา งานสถานที่และไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	(นายวิษณุ วิทยาราวัดณ์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่		
			๒๙ มี.ย. ๒๕๖๕						
๗	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญพิเศษ งานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อัตรากำลัง กองการศึกษา	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
๑ นักบริหารการศึกษา ระดับต้น งานบริหารวิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ งานธุรการ	(นายเกษม ซาหิมีจ) ๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายวิชน วิทยาราวินน์) นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒ ๙ มิ.ย. ๒๕๖๕	๑	๑	๑	-	-	-	
๔ ครู (เงินอุดหนุน ๑) พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖ ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน ๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
รวมทั้งหมด	๓/๖	๓/๗	๓/๕	๓/๖	+๑	-	๒	



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	(๑)		(๒)		(๓)			(๔)			(๕)			(๖)			(๗)			หมายเหตุ	
		ระดับ/ อันดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่มลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐,๕๖๐	๕๑,๓๓๐	๕๓,๓๐๐	๖๗๘,๘๘๐	๗๒๐,๓๗๐	๗๖๑,๘๘๐				
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๕๐๑,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๕๕๗,๐๐๐	๕๗๑,๐๖๐	๕๘๕,๑๒๐	จำนวน			
สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)																						
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๖๕,๖๔๐	๕๗๗,๖๖๐	๕๙๑,๒๘๐				
ฝ่ายอำนวยการ																						
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๗๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๒๒๐	๔๖๖,๗๗๐	๔๘๐,๑๓๐	๔๙๓,๖๘๐				
งานทะเบียนราษฎร																						
๕	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑๑	-	-	-	-	๒๓๗,๗๐๐	-	-	จำนวน			
๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานกรเจ้าหน้าที่	ปจ./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๒๐	๒๙๖,๖๗๐	๓๑๑,๖๕๐	๓๒๓,๓๖๐				
๗	นักทรัพยากรบุคคล งานนิติการ	ปจ./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๘๐				
๘	นิติกร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ปจ./ชก.	๑	๑	๕๖๙,๕๘๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๙๖,๕๖๐	๕๙๙,๖๖๐	๕๖๓,๘๖๐				
๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๕๐,๕๐๐	๓๖๓,๕๘๐				
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๗๒๐	๓๒๙,๕๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๓,๐๘๐				
๑๑	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๓,๕๖๐	๓๕๕,๕๕๐	๓๖๗,๗๖๐	๓๘๑,๒๐๐				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																						
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานส่งเสริมชุมชน	ปจ./ชก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๕๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐				



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่มลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๓,๙๖๐	๓๙๓,๙๖๐	๓๖๕,๙๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๓	๓	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	
	งานส่งเสริมการเกษตร																		
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(๑)	-	๓	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	-	-	-	๑	-	๙,๒๕๐	-	-	๒๙๘,๒๑๐	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๑๓๕,๑๖๐	๑๔๑,๘๘๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๗	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๑๓๕,๑๖๐	๑๔๑,๘๘๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๙๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๙,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๘๘๐	๑๙๓,๘๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๑๓๕,๑๖๐	๑๔๑,๘๘๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๕๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖๒,๘๘๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๗๖,๒๘๐	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
๒๓	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง(๑๔)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	-	๕๒๘,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๖๗,๔๐๐	๖๑๖,๖๐๐	๖๓๗,๘๐๐	-ว่าง-
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๓๘,๘๘๐	-ว่าง-
	งานการเงินและบัญชี																		
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๙๓,๐๘๐	๔๐๗,๐๘๐	๔๒๐,๘๘๐	
๒๙	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๒๐	๓๔๒,๙๖๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๖๙,๕๘๐	
	งานพัสดุ																		
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๘๘๐	๓๖๘,๒๒๐	๓๘๒,๑๐๐	๓๙๖,๑๐๐	



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในในช่วง			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เทียบ/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๒๐	๘,๓๖๐	๑,๒๘๐	๑๙๕,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) งานผลประโยชน์	ต้น	๑	๑	๕๙๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๕๗๙,๘๘๐	๖๐๒,๘๘๐	๖๒๐,๐๔๐	
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ งานแผนภาษี ลูกจ้างประจำ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๙๐๐	
๓๔	เจ้าพนักงานการเงิน(๒) พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๒๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๓๐๐	-	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๓,๓๐๐	๓๑๘,๓๐๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๓๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๑,๒๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	
๓๖	ลูกมือช่างแผนภาษี	-	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๕๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	
๓๗	คนงานทั่วไป (๕) กองช่าง(๑๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	กลาง	๑	๑	๕๒๑,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๓๑,๘๘๐	๖๔๙,๘๘๐	๖๖๓,๘๘๐	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) งานธุรการ	ต้น	๑	๑	๓๑๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๘๖๐	-บ้าง-
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ งานวิศวกรรม	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๕๐,๒๘๐	๒๖๑,๘๘๐	
๔๑	วิศวกรโยธา ฝ่ายการโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐.๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	-บ้าง-
๔๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๒๗,๒๒๐	๓๔๑,๘๔๐	๓๕๕,๘๖๐	-บ้าง-



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
งานสารบรรณ/โลก																				
๔๓	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๑๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๐๐	๑,๒๔๐	๑,๓๖๐	๒๑๕,๓๖๐	๒๑๕,๓๖๐	๒๑๕,๓๖๐		
งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ																				
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๕๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐		
งานสวนสาธารณะ																				
ลูกจ้างประจำ																				
๔๕	พนักงานขับรถยนต์(๒)	-	๑	๑	๒๓๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๐๐	๑,๐๘๐	-	๓๐๓,๐๐๐	๓๐๘,๐๘๐	๓๐๘,๐๘๐		
พนักงานจ้าง																				
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๖๘๐	๑๓๕,๖๘๐		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๑	๑	๑๘๕,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๙๐,๘๘๐	๑๙๐,๘๘๐	๑๙๐,๘๘๐		
๔๘	คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
๔๙	คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
๕๐	คนงานทั่วไป (๗)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
๕๑	คนงานทั่วไป (๘)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
๕๒	คนงานทั่วไป (๙)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																				
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กศท	๑	๑	๖๘๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๕,๒๘๐	๗๐๓,๓๖๐	๗๒๕,๐๔๐	๗๕๐,๖๘๐		
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																				
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๓,๘๒๐	-ว่าง-	
งานบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม																				
๕๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ขก.	๑	๑	๒๑๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๒๗,๕๖๐	๒๒๗,๕๖๐	๒๒๗,๕๖๐		
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๕๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๗๖,๔๘๐		
งานบริการสาธารณสุข																				
๕๗	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ขก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๙๕,๑๒๐	๕๐๗,๑๒๐	๕๐๗,๑๒๐		
ลูกจ้างประจำ																				



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๕๘	คนงานประจำรถขยะ (๔)	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๕๙	คนงานประจำรถขยะ (๕)	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	
พนักงานจ้าง																				
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๓๖,๖๔๐	
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๓๖,๘๘๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๓๖,๖๔๐	
๖๒	คนงานทั่วไป(๑๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๓	คนงานทั่วไป(๑๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	คนงานทั่วไป(๑๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๕	คนงานทั่วไป(๑๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๖	คนงานทั่วไป(๑๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	คนงานทั่วไป(๑๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	คนงานทั่วไป(๑๖)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๙	คนงานทั่วไป(๑๗)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา(๑๘)																				
๗๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) งานบริหารวิชาการ	ค.๓	๑	-	๕๒๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๓๖,๕๖๐	๕๓๖,๖๒๐	๖๐๕,๘๒๐	๖๐๕,๘๒๐	-
๗๑	นักวิชาการศึกษา งานธุรการ	ป.๓/ช.๓	๑	๑	๓๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๓๖๘,๑๐๐	๓๖๘,๑๐๐	๓๖๘,๖๐๐	๓๖๘,๖๐๐	
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.๓/ช.๓	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๐๘๐	๒๘๐,๕๐๐	๒๘๐,๕๐๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	
๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.๓.๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																				



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตราค่าจ้างเดิม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖													
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๘๐	๓,๓๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๓๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน																									
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-
รวม			๗๘	๖๖	๑๔๖,๖๘๐,๖๖๐	๓๐๒,๐๐๐	๗๖	๗๔	๗๕	+๑	-๒	-๑	๓๖๓,๖๘๐	๖๒๑,๑๕๐	๖๓๒,๖๖๐	๑๓๖,๓๔๐,๓๕๐	๑๓๖,๓๕๐,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐,๓๗๐	-	-	-	-	-	-	
หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/มคอ./ชรก.ค่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**																๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	-	-	-				
(๑๐)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)																๑๑,๓๕๐,๘๖๐	๑๓,๕๕๐,๘๖๐	๑๖,๕๕๐,๘๖๐	-	-	-			
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๗%																๑,๓๖๑,๕๕๗	๑,๖๒๖,๕๕๗	๑,๙๖๖,๕๕๗	-	-	-			
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																๑๒,๗๑๒,๓๗๗	๑๕,๑๗๗,๓๖๗	๑๘,๕๑๗,๓๖๗	-	-	-			
คิดเป็นร้อยละ...ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๖๔																๓๓.๗๖๓	๓๓.๕๖๗	๓๓.๐๖๘	-	-	-				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๕๗,๘๔๖,๐๐๐.๐๐

บาท

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

๕๗,๓๒๖,๓๖๐.๐๐

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๖๑,๓๒๐,๐๓๐.๘๐

บาท

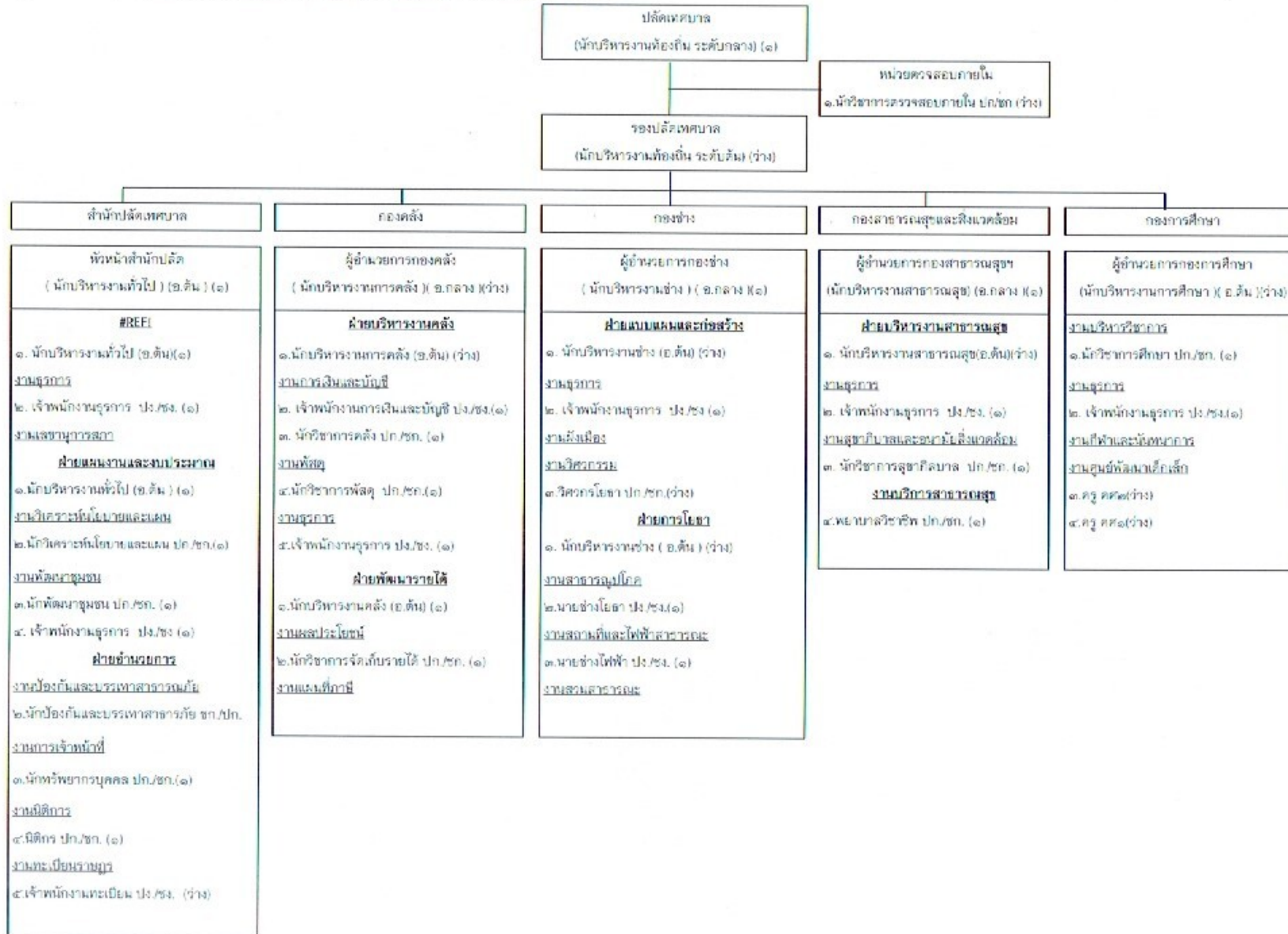
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

๖๓,๕๖๑,๖๓๑.๗๒

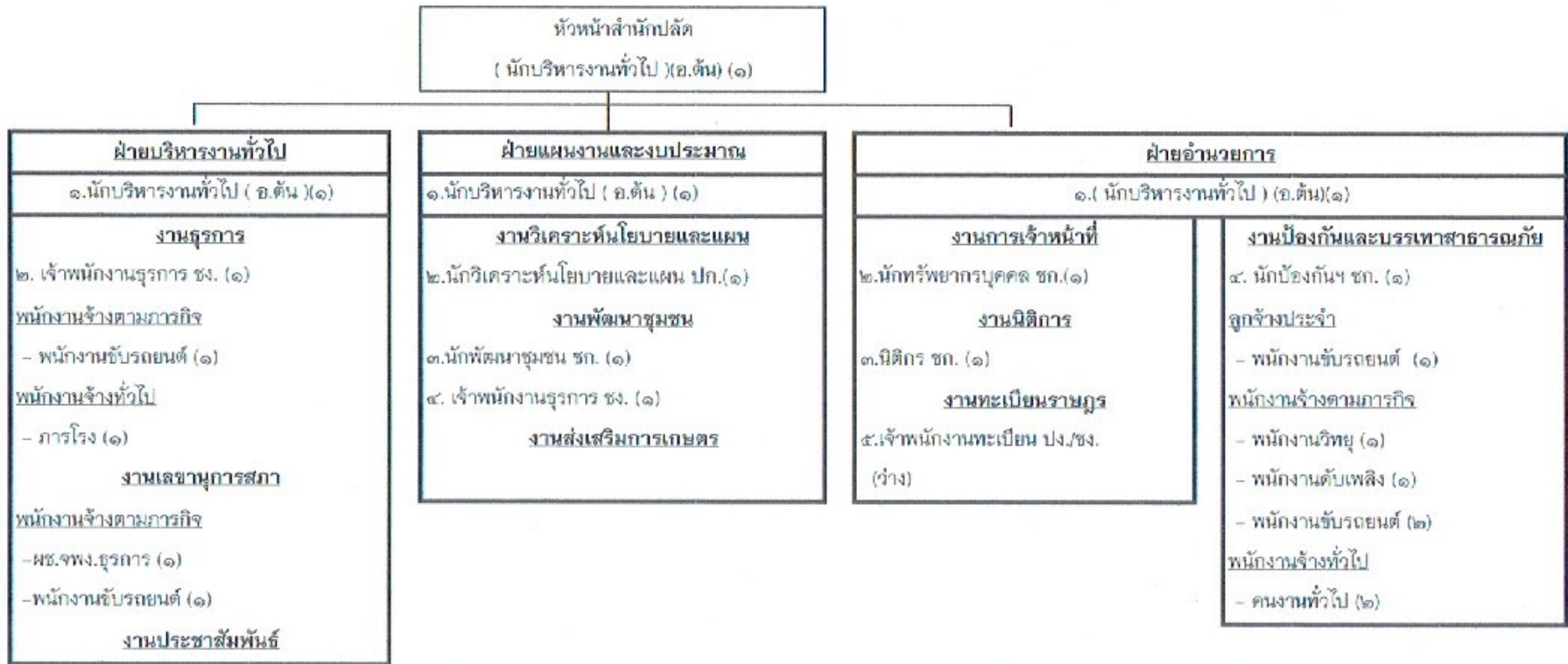
บาท



๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



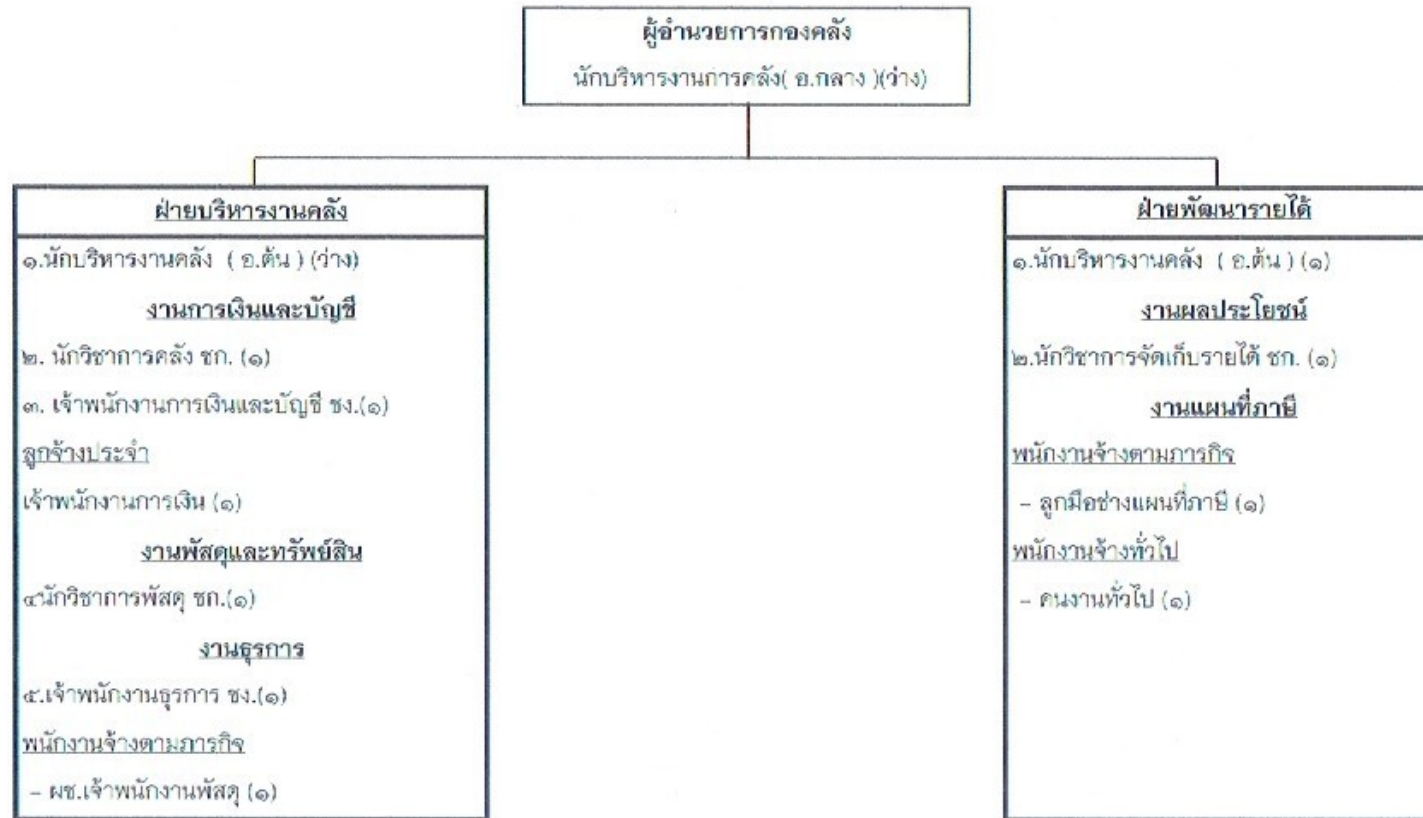
๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๓๒๓

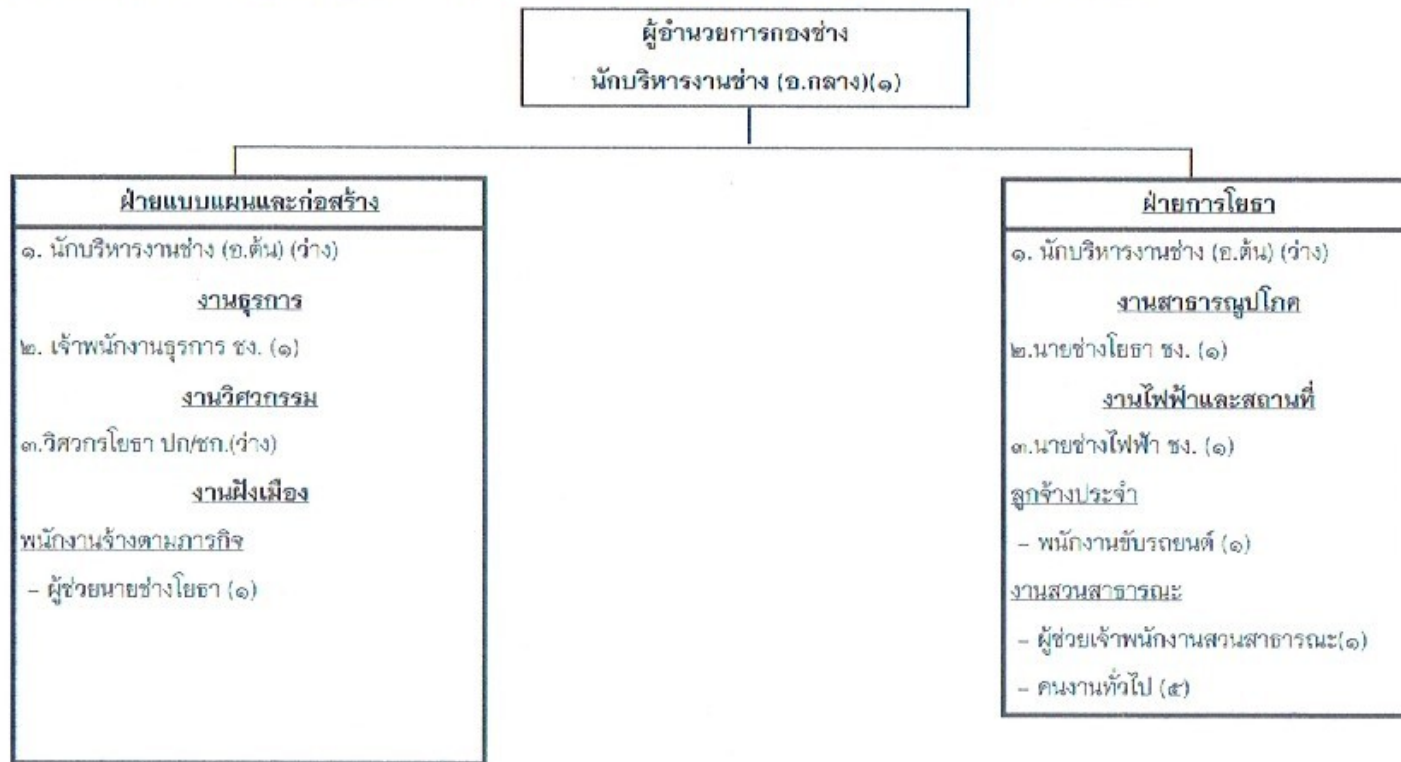
ระดับ	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	๓	๒	๑	-	๑	๓/	๓

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองคลัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



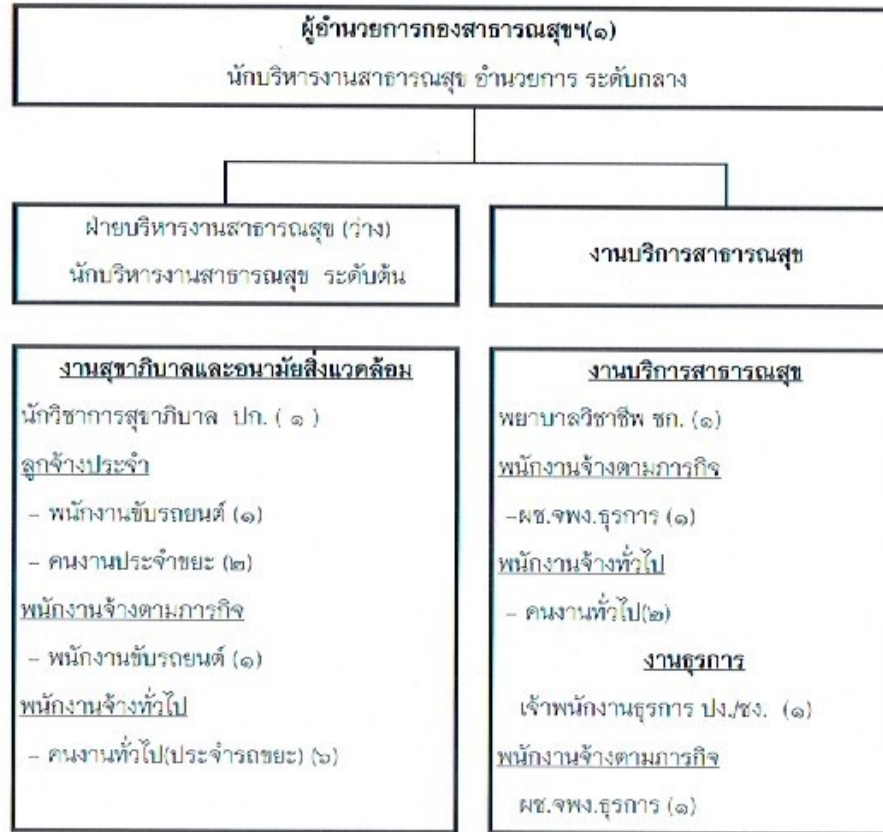
ระดับ	อ.กลาง	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๑	-	-	๑	๒	๑

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองช่าง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ระดับ	อ.กลาง	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๑	๒	๕

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ระดับ	อ.กลาง	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๒	๒	๘

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 นักบริหารงานการศึกษา (อ.ต้น) (ว่าง)

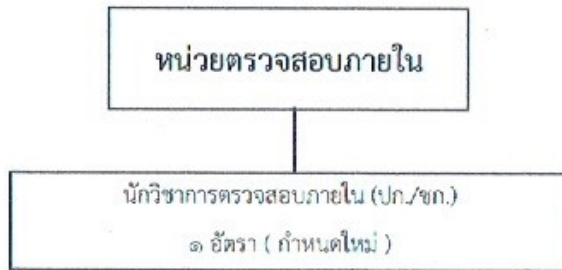
งานบริหารวิชาการ
 ๑. นักวิชาการการศึกษา ชก. (๑)
งานธุรการ
 ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
งานกีฬาและนันทนาการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผช.จพง.ธุรการ (๑)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ๑. ครู ต.ศ.๒ (ว่าง)
 ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.๑ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
 ๑. ผู้ดูแลเด็ก (๑)
 ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)

ระดับ	อ.ต้น	ชก.	คศ.๑	ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๓	-

1
R
1

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ระดับ	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งให้ส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายสีกการ ฌิยกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑๓-๒-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๖๓๘,๒๘๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	ว่าง		๑๓-๒-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๕๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
ส่วนนักปลัดเทศบาล						ส่วนนักปลัดเทศบาล						
๓	นางอุติรัตน์ มั่งเงิน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๖๑,๓๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	ฝ่ายธุรการ					ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						
๔	นางสาวจิราวัชร มงคลชีวาพร	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๐๕,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๕๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๕	นางสาวอรทัย โยธา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	งานเลขานุการสภา					งานเลขานุการสภา						
	ฝ่ายอำนวยการ					ฝ่ายอำนวยการ						
๖	นางลำตวน ผดุงกิจ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๓๕,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๓,๙๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	งานนิติการ					งานนิติการ						
๗	วาทิร.ต.สืบศักดิ์ ปัญญา	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๕๙,๐๐๐	-	๔๒๘,๔๘๐
	งานการเจ้าหน้าที่					งานการเจ้าหน้าที่						
๘	นายวุฒิกร วิกรมโยธิน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	๓๘๙,๕๐๐
	งานทะเบียนราษฎร					งานทะเบียนราษฎร						
๙	-					๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	ปจ./ปจ./ขง.	-	-	๒๙๙,๙๐๐	กำหนดใหม่
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๑๐	นายพงศกร กัมพะสี	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ					ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ						
๑๑	นายวิรัตน์ วิริยาสกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๓๐๕,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๕๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๑๒	นางสาววรินทร์ มุลยศ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๘๙,๕๒๐	-	-	๒๘๙,๕๒๐
	งานพัฒนาชุมชน					งานพัฒนาชุมชน						
๑๓	ว่าง		๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
	งานส่งเสริมการเกษตร					งานส่งเสริมการเกษตร						
๑๔	นางฉนิษฐา ปัญญา	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๓๘๐,๖๐๐	-	-	๓๘๐,๖๐๐
	ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ						



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑๕	นายเสรี บุญเนื่อง	ม.ศ.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๕๖๐	-	-	๒๘๘,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๖	นางฉภาภิช สิริพฤฒิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๑๗	นายสกุล บุญเรือง	ปวส.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๑๘	นายเอกราช คุณมาลี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๗,๒๐๐	-	-	๑๒๗,๒๐๐	
๑๙	นายบุญส่ง ฌ ลำปาง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๘๔๐	-	-	๑๔๗,๘๔๐	
๒๐	นายทศพล เรือนมูล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๒๑	นายเอกชัย แสงคำ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	๑๕๖,๔๘๐	
๒๒	นายวุฒิไกร จันอ้าย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	นายกฤษฎา แก้วแสง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายฉวกฤต ชิตดี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	น.ส.เรณู บุญตัน	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง						กองคลัง							
๒๖	ว่าง		๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่าง	
				ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง						
๒๗	ว่าง		๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง	
				งานการเงินและบัญชี			งานการเงินและบัญชี						
๒๘	นางศิริภานต์ บณูสุข	ปวส.	๑๓-๒-๐๔ ๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๔ ๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๓๘๑,๑๒๐	-	-	๓๘๑,๑๒๐	
๒๙	นางนิตยา เพ็งแจ่ม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน	ปก./ชก	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน	ปก./ชก	๓๒๙,๙๖๐	-	-	๓๒๙,๙๖๐	
๓๐	นางสิริรัตน์ แสงสิงห์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ งานธุรการ	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ งานธุรการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๓๑	นางนภษาศิต ชัยปิ่นชนะ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๔ ๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้	ปง/ชง.	๑๘๕,๑๖๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐	
๓๒	นางพวงทอง เครือยศ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๖๖,๘๘๐	
				งานผลประโยชน์			งานผลประโยชน์						
๓๓	นางสาว นิภาพร บุญหาญ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๓๘๙,๓๒๐	-	-	๓๘๙,๓๒๐	
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ						
๓๔	น.ส.สมใจ ชนะวงศ์ษา	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงิน	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	๒๙๓,๔๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕	นายธีรฤทธา คีระมา	ปวส.	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	-	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	๑๕๘,๖๔๐	
๓๖	นางสาววรรณภา นวลมณี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๐,๓๖๐	-	-	๑๒๐,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๗	นายธนวัฒน์ คงไทย	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง						กองช่าง							
๓๘	นายสมศักดิ์ จิตรประจง	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการ	กลาง	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการ	กลาง	๕๒๗,๕๖๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๖๔๗,๕๖๐	
				ผู้อำนวยการ			ผู้อำนวยการ						
๓๙	- ว่าง -		๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) งานสุรการ	ต้น	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) งานสุรการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง	
๔๐	นางพิมพ์พร ทองศรี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ งานคลังเมือง งานวิศวกรรมโยธา	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ งานคลังเมือง งานวิศวกรรมโยธา	ปง/ชง.	๒๓๙,๙๖๐	-	-	๒๓๙,๙๖๐	
๔๑	- ว่าง -		๑๓-๒-๐๕ ๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ฝ่ายการโยธา	ปก./ชก	๑๓-๒-๐๕ ๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ฝ่ายการโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๔๒	- ว่าง -		๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) งานสาธารณูปโภค	ต้น	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) งานสาธารณูปโภค	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง	
๔๓	นายมงคล อินตะ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา งานไฟฟ้าสถานที่	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา งานไฟฟ้าสถานที่	ปง/ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐	
๔๔	จอ.สุวัชชัย กลอบคำ	ปวส.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า งานสวนสาธารณะ	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า งานสวนสาธารณะ	ปง/ชง.	๒๕๙,๒๘๐	-	-	๒๕๙,๒๘๐	
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ						
๔๕	นายชยพร นิยมการ	ป. ๔	-	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	๒๙๓,๔๐๐	
๔๖	นายชัชชัย ถานแปง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๔๗	นายวัชรพงษ์ วัฒนกันตกร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๑๘๘,๓๖๐	-	-	๑๘๘,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๘	นายมนัสพร เรือนแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายสุรชัย หน่อแก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๕๐	นายวัชรินทร์ หน่อแก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายเสน่ห์ ชุกถิ่น	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวเกวลิน ม่วงเกษม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๕๓	นายสุพล กันทาสม	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กลาง	๑๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กลาง	๖๘๐,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๔๘,๕๖๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
				ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข			ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข					
๕๔	-ว่าง-		๑๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
				งานธุรการ			งานธุรการ					
๕๕	นางสาวศุภลักษณ์ สานกร	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖ ๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ขง.	๑๓-๒-๐๖ ๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ขง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
				งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม			งานบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๕๖	นายวีรพันธ์ กันโท	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖ ๓๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖ ๓๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๑๘,๕๖๐	-	-	๒๑๘,๕๖๐
				งานบริการสาธารณสุข			งานบริการสาธารณสุข					
๕๗	นางสาวปทุมตา กัทรวิฑฒินันท์	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๖ ๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖ ๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	ถ่ายโอน
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ					
๕๘	นายอุดม แดงจา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๕๙	นายเจริญ ไชยวงศ์	ป.๗	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๐	นางพุทธชาติ พรหมจักร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐
๖๑	นายสุวิษ แผ่นเขียว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑๓๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
๖๒	นายประพาส พองเงิน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายประพาส กันระเรืองศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายบิน สุดำ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป(โรงน้ำดื่ม)	-	-	คนงานทั่วไป(โรงน้ำดื่ม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายอาทร สิงห์ที	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายพงศกร แก้วแสง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นางวิชุดา บั๊ยาว	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(การโรง)	-	-	คนงานทั่วไป(การโรง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายอดุลย์ ไวสีะนันท์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายวรินทร์ สิงห์ที	ป.๔	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา						กองการศึกษา						
๗๐	-ว่าง-		๑๓ ๒ ๐๘ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๓ ๒ ๐๘ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๒๒,๗๖๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
			งานบริหารวิชาการ			งานบริหารวิชาการ						
๗๑	นางฉิมภรณ์ เจริญสุข	ปริญญาตรี	๑๓ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๓ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
			งานธุรการ			งานธุรการ						
๗๒	นายภาคภูมิ โค้วชรรกุล	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘ ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๘ ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
			งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๗๓	-ว่าง-		๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	ว่าง
๗๔	-ว่าง-		-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง
			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗๕	นายวิสิฐ ชัยปิ่นชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐
๗๖	นส.ศรียุอา ทราชแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๗๗	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่าง
			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน						
๗๘	-ว่าง-		-	-	-	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปง/ชง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
												กำหนดใหม่



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น เทศบาลจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาลดังนี้

๑. จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างเทศบาล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่ส่วนราชการ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น

๓. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. จัดให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาล มีการศึกษาดูงานเทศบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพที่กว่าดี เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีแนวทางปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเทศบาล เทศบาลจึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องสุภาพเรียบร้อย มีความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องต้อนรับและอำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและเต็มใจ

๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการโดยเคร่งครัด

๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๖. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

๗. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๘. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในการดำเนินการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่า จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแล เอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๑๔. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินไปปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล และ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๕๖-๒๕๖๖)ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่องเทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ .๓./๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่เทศบาลตำบลสันป่าตองประกาศใช้แผนอัตรากำลังเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายสีการ ฉนิยกุล)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง
เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ได้แก้ไขปรับปรุง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นพศ ๒๕๕๒ ประกอบข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสันป่าตอง ดังนี้

ข้อ.๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ข้อ.๒ ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลสันป่าตองประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ.๓ เทศบาลตำบลสันป่าตองเป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการดังนี้

- ๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒ กองคลัง
- ๓.๓ กองช่าง
- ๓.๔ กองการศึกษา
- ๓.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ.๔ ให้ส่วนราชการข้อ ๓.๑ ถึง ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการข้อ ๓.๖ มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายสีการ นิยมกุล)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ได้ประกาศ กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงประกาศการแบ่งส่วนราชการ ให้มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

ข้อ.๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ข้อ.๒ ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่เทศบาลตำบลสันป่าตองประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ.๓ กำหนดให้กอง สำนัก และส่วนราชการอื่นส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาลการบริหาร งานบุคคลของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจงานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ คຸ້ມຄອງ ດູແລບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຮາກຮຽນສາທິ ການสิ่งแวดลູ່ມ ແລະ ຮາກການທີ່ມີໄດ້ກຳນົດໃຫ້ເປັນໜ້າທີ່ຂອງກອງ ສຳນັກຫຼືສ່ວນຮາກການໃຕ້ໃນເທສບາລເປັນການເລືອກ ຫຼື ຮວມທັງກຳກັບແລະເຮັດການປຸກປັດຮາກການຂອງສ່ວນຮາກການໃນ ເທສບາລໃຫ້ເປັນໄປຕາມນິຍາຍແນວທາງແລະແຜນການປຸກປັດຮາກການຂອງເທສບາລ ການບຸກຄົນຂໍ້ມູນລູກຄີ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃຫ້ ຄຳແນະນຳທາງວິຊາການ ການອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລະທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ

๓.๒ กองคลัง มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจ่ายเงินการรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติ การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม การนำส่งเงินการเก็บรักษาเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณงานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย


๓.๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ งานเขียนแบบ ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ส่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ การใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วยงานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมการเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมงานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัยเช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการ นักเรียนงานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ งาน เครื่องมือทางการศาสนา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษางานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงาน ส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงินการบัญชี งานตรวจสอบสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สินงานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆงาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔


(นายลักการ นิยกุล)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง