

แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสันป่าตอง
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

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. สรุปัญหและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๔. ภาคผนวก	๕๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด 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) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและ ให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ 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 หมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

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

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำอัตรากำลัง โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ข้อ ๑๗(๕) การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ 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 ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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 ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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 รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร”

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

- 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 การระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจ บรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 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 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตและสอดคล้องกับ พ.ร.บ.จัดตั้ง อบท. เทศบาลตำบล มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลสันป่าตองมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก 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

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- 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 การสาธารณสุขโรค 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

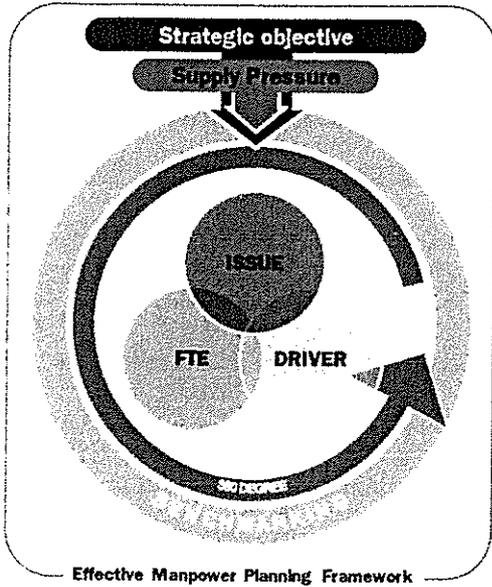
๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ การบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย งานวัฒนธรรมและ นันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านการศึกษา

- งานธุรการ
- งานบริหารวิชาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

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

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

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



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

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 - ๒๕๖๖ การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันป่าตอง จะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

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

การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

o พิจารณางานของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

o พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์กร
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคํานวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสันป่าตอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้จำนวนวัน ปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง(ที่ยึดโยงกับ ตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้ภัย กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสันป่าตอง (การประเมิน LPA)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กร อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และ Issues : เป็นการสอบถามความ คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ในประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา ดังนี้

-๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและภาร กิจงานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วน ราชการ 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 ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง มีการพิจารณาถึงการเตรียมการ 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 ภารกิจ 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 องค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ งบประมาณ โครงสร้าง ใกล้เคียงกันวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลสันป่าตองจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ ในอัตราที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต เปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงไม่จำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ๔ ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิด การยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน - การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

บริเวณตลาดสดสันป่าตอง และตลาดมะจำโรง และบริเวณสองฟากทางหลวงสายแผ่นดินสาย ๑๐๘ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไปและหัตถกรรม สำหรับการเกษตรกรรมมีเพียงส่วนน้อย สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง แบ่งตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลสันป่าตอง พื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย ๓ ตำบล ๙ หมู่บ้าน คือ

- ตำบลยู่หว่า 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 ด้านการบริการประปาดำเนินการโดยการประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้าน

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้แก่

- ๑.๑.๑ ถนนบางสายขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะสายที่ก่อสร้างมานานแล้ว และถนนบางสายเป็นถนนของเอกชนแต่ประชาชนใช้สัญจรไปมาชำรุด
- ๑.๑.๒ ไหล่ทางของถนนบางจุดเกิดชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนแคบไม่สามารถจะขยายไหล่ถนนได้
- ๑.๑.๓ ลำเหมืองสาธารณะบางแห่งเกิดการตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางและหญ้าขึ้น ทำให้การไหลของน้ำไม่สะดวก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
- ๑.๑.๔ มีน้ำท่วมขังใน ถนนหลายสายไม่มีรางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำบางจุดเกิดการอุดตันชำรุดเสียหาย ช่วงฤดูฝนต้องรีบดำเนินการขุดลอกวางระบายน้ำ
- ๑.๑.๕ เขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และบริเวณชอยต่าง 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 เนื่องจากมีการเลิกจ้างแรงงานและในพื้นที่ไม่มีการลงทุน ด้านอุตสาหกรรม
- ๒.๑.๕ ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑.๖ 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 มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน 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 ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมและการสืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นไปจนถึงรุ่นลูกหลาน
- 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 มีการบริหารจัดการตามโครงสร้างเทศบาลชนบทกลาง ในรูปแบบของ คณะเทศมนตรี 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 มีการให้บริการด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลกำจัดขยะ โดยจ้างเอกชนเอาไปทำลาย 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
- ๕.๑.๗

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 ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันป่าตองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม 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) บำรุงศิลปประจักษ์ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสถานและฌาปนสถาน
- (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) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลป 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
- (๒๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (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 ปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

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/กิจกรรมที่ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ของประชาชนเพิ่มขึ้น
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

กองสาธารณสุข/ กองช่าง

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ความมั่นคง

๑) พันธกิจ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและทางไกลยาเสพติด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองสาธารณสุข / 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 การจัดการฝึกอบรมและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม
- ๔.องค์กรมีครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการดำเนินงาน
- ๕.ระบบสาธารณสุขยุคใหม่ของเทศบาลมีความพร้อมในการรองรับความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 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 ตัดยี่ห้อหรือนิยมในสิ่งของฟุ่มเฟือย
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. ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่นและผู้ใช้แรงงาน
๓. มลภาวะอากาศเป็นพิษ (หมอกควันช่วงฤดูแล้ง)
๔. นักท่องเที่ยวที่ใช้เส้นทางถนนเชียงใหม่ - ฮอด ไม่ค่อยแวะพักเพราะใกล้เมืองเชียงใหม่ และไม่มี สิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว
๕. ปัญหาภาวะเงินเฟ้อ ทำให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น
๖. มีประชากรแฝงที่เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตเป็นจำนวนมากจึงมีการใช้ทรัพยากรในพื้นที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหามลภาวะด้านสิ่งแวดล้อม

ประเด็นท้าทาย

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- การแก้ไขปัญหาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากภัยธรรมชาติ น้ำท่วม
- การบริหารและจัดการทรัพยากรน้ำ
- การขจัดความยากจน การสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ 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 เน้น
ความสำคัญ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง (มาตรา ๑๖(๒๕)) มาตรา ๑๖(๒๘) มาตรา ๕๖(๗))
- 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))

ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
ตำบลสันป่าตองในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และ
ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

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) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก 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(๑๓))

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 โดย

ดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ 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 โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น (มาตรา ๕๖(๔))

ภารกิจด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๓) การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร

ภารกิจด้านการบริหารจัดการ 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 ๑๖.๖อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๖ อัตรา จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งต่างๆ 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
-พนักงานวิทย์(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานวิทย์(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.๒๕๕๘-๒๕๖๓) 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></p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

	อัตรากำลังสำนักงานปลัด	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ปลัดเทศบาล								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รองปลัดเทศบาล								
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	หัวหน้าสำนักงานปลัด								
๓	นักบริหารงานทั่วไป อำเภวยกการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำเภวยกการ								
๔	นักบริหารงานทั่วไป อำเภวยกการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนราษฎร								
๕	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร ปง/ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกรเจ้าหน้าที								
๗	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายธุรการ								
๙	นักบริหารงานทั่วไป อำเภวยกการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจการสภา								
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๑๑	นักบริหารงานทั่วไป อำเภวยกการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
๑๓	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	ลูกจ้างประจำ								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	-	๑	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง								(เกษียณอายุ)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๘	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๔	๒๔	๒๓	๒๔	-	-๑	๑+๑	



๙. การระคายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ จำนวน	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในการ			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ปีแรก			ปีต่อไป			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๔	ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๙๒๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๕	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก.	๑	๑	๒๕๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๘	นิติกร	ปก/ชก.	๑	๑	๓๖๙,๕๕๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๙	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๑๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๑	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๒๕๕,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	



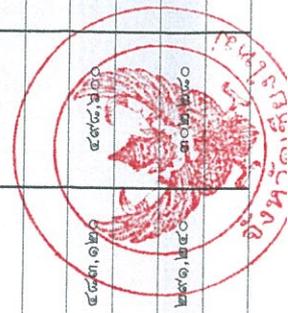
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	งานพัฒนาชุมชน																
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	-/ว่างเต็ม-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๖๙,๖๐๐	-/ว่างเต็ม-
	งานส่งเสริมการเกษตร																
	ลูกจ้างประจำ																
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(๑)	-	๑	๑	๒๕๕,๙๖๐	-	๑	-	-	๑	๙,๒๔๐	-	-	๒๖๕,๒๐๐	-	-	-
	พนักงานจ้าง																
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๕๐	-	๑	๑	-	-	๕,๒๕๐	-	-	๑๓๕,๙๐๐	๑๓๕,๙๐๐	๑๓๕,๙๐๐	-
๑๗	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๕๐	-	๑	๑	-	-	๕,๒๕๐	-	-	๑๓๕,๙๐๐	๑๓๕,๙๐๐	๑๓๕,๙๐๐	-
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	-	-	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๒,๓๖๐	-
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๕๕๐	-	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	-	-	๑๖๓,๕๕๐	๑๖๓,๕๕๐	๑๖๓,๕๕๐	-
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๐,๖๕๐	-	๑	๑	-	-	๖,๒๕๐	-	-	๑๓๖,๙๐๐	๑๓๖,๙๐๐	๑๓๖,๙๐๐	-
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๕๕๐	-	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	-	-	๑๖๓,๑๕๐	๑๖๓,๑๕๐	๑๖๓,๑๕๐	-
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๓,๕๕๐	-	๑	๑	-	-	๖,๒๕๐	-	-	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	-
๒๓	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	-
๒๔	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	-
๒๕	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	-
	กองคลัง(๑๕)																
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	-	๕๓๕,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๙,๒๐๐	-	-	๕๕๔,๔๐๐	๕๕๔,๔๐๐	๕๕๔,๔๐๐	-/ว่างเต็ม-
	(นักบริหารงานการคลัง)																
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	-	-	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	-/ว่างเต็ม-
	(นักบริหารงานการคลัง)																
	งานบริหารงานคลัง																
๒๘	เจ้าพนักงานการเงิน	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๑,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	-	-	๓๖๔,๐๘๐	๓๖๔,๐๘๐	๓๖๔,๐๘๐	-
๒๙	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	-	-	๓๔๒,๙๒๐	๓๔๒,๙๒๐	๓๔๒,๙๒๐	-



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เพิ่ม/ลด			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จายรวม				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ฝ่ายการโยธา																
๔๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐		๑	๑	๑๓,๖๒๐	๔๕๒,๕๕๐	๒๕๖,๕๕๐	
๔๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๑๖,๗๒๐	-		๑	๑	๑	๙,๐๐๐		๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๕๕,๓๒๐	
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๒๕๔,๒๕๐	-		๑	๑	๑	๑๐,๒๐๐		๑	๑	๒๖๔,๔๕๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๙๕,๕๕๐	
๔๕	พนักงานขับรถยก(๒)	-	๑	๒๕๓,๔๐๐	-		๑	๑	๑	๙,๖๐๐		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๘,๐๕๐	๓๓๘,๐๕๐	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๐,๖๕๐	-		๑	๑	๑	๕,๕๒๐		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๑๕๐,๕๕๐	๑๖๕,๐๐๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ	-	๑	๑๓๐,๖๕๐	-		๑	๑	๑	๕,๕๒๐		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๑๕๐,๕๕๐	๑๖๕,๐๐๐	
๔๘	คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	คนงานทั่วไป (๗)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	คนงานทั่วไป (๘)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	คนงานทั่วไป (๙)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๖๕๐,๗๖๐	-		๑	๑	๑	๒๑,๖๒๐		๑	๑	๖๗๒,๓๘๐	๗๑๕,๕๕๐	๗๕๖,๕๕๐	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐		๑	๑	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๑,๘๕๐	๔๓๕,๕๕๐	
๕๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๑๖,๗๒๐	-		๑	๑	๑	๙,๐๐๐		๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๕๕,๓๒๐	
๕๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปค./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐		๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๙๕๐	๓๙๖,๕๕๐	
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๕๔,๓๖๐	-		๑	๑	๑	๑๐,๐๕๐		๑	๑	๒๖๔,๔๑๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๙๕,๕๕๐	



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/จำนวน	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในครึ่ง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จายรวม			หมายเหตุ
				เงินเดือน	เงินประจำ	ตำแหน่ง		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	
	งานบริหารสาธารณสุข													
๕๗	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ชก.	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	งบฯ
	ลูกจ้างประจำ													
๕๘	คนงานประจำรถขยะ (๔)	-	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๑	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
๕๙	คนงานประจำรถขยะ (๕)	-	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๑	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
๖๐	คนงานประจำรถขยะ (๖)	-	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๑	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
	พนักงานจ้าง													
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๐,๖๔๐	-	-	๑	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๕,๘๙๐	๑๓๕,๘๙๐	๑๓๕,๘๙๐	งบฯ
๖๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๓๐,๐๔๐	-	-	๑	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๕,๒๙๐	๑๓๕,๒๙๐	๑๓๕,๒๙๐	งบฯ
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๔	คนงานทั่วไป(๑๐)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๖๕	คนงานทั่วไป(๑๑)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๖๖	คนงานทั่วไป(๑๒)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๖๗	คนงานทั่วไป(๑๓)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๖๘	คนงานทั่วไป(๑๔)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๖๙	คนงานทั่วไป(๑๕)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๗๐	คนงานทั่วไป(๑๖)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
๗๑	คนงานทั่วไป(๑๗)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบฯ
	กองการศึกษา(๑๕)													
๗๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	-	-	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๓๖,๕๘๐	๕๓๖,๕๘๐	๕๓๖,๕๘๐	งบฯ
	งานบริหารวิชาการ													
๗๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๔๕๔,๕๒๐	-	-	๑	-	-	-	๔๕๔,๕๒๐	-	-	งบฯ
	งานธุรการ													
๗๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑	๒๖๙,๔๔๐	-	-	๑	-	-	-	๒๖๙,๔๔๐	-	-	งบฯ
	งานกีฬาและนันทนาการ													



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระหว่างระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คท.๒	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																		
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑	-	-	-	-	๔,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	-
	รวม		๗๘	๑๘,๓๗๖,๙๘๐	๗๒,๐๐๐	๗๗	๗๕	๗๖	-๑	-๒	+๑	๑,๐๑๔,๘๐๐	๔,๙๒๗,๕๕๐	๘๘๒,๕๒๐	๑๙,๙๕๖,๗๘๐	๒๐,๐๓๖,๕๗๐	๒๐,๙๑๙,๐๙๐		
(๑๐)	หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/คท./ชรก.ภายใน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**																		
(๑๑)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ ๐ปท. คือเงินที่จ่ายจากงบประมาณของ ๐ปท.)																		
(๑๒)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๗%																		
(๑๓)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																		
	คิดเป็นร้อยละ...ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๖๔																		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๗,๕๕๖,๐๐๐.๐๐ บาท

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๙,๙๒๗,๕๕๐.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๖๑,๗๒๐,๐๓๐.๘๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๖๓,๕๗๑,๖๓๑.๗๒ บาท



๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา (อ.ต้น) (ว่าง)
--

<p>งานบริหารวิชาการ</p> <p>๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)</p> <p>งานธุรการ</p> <p>๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)</p> <p>งานเก็บค่าและมันท์นภาร</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผช.จพง.ธุรการ (๑)</p>

<p>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๑. ครู ค.ศ.๒ (๑)</p> <p>๒. ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.๑ (ว่าง)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ดูแลเด็ก (๑)</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)</p>

ระดับ	อ.ต้น	ชก.	คศ.	ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๑	--	๓	--

๑๐. โครงสร้างและกระบวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(๑)
 นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการกลาง

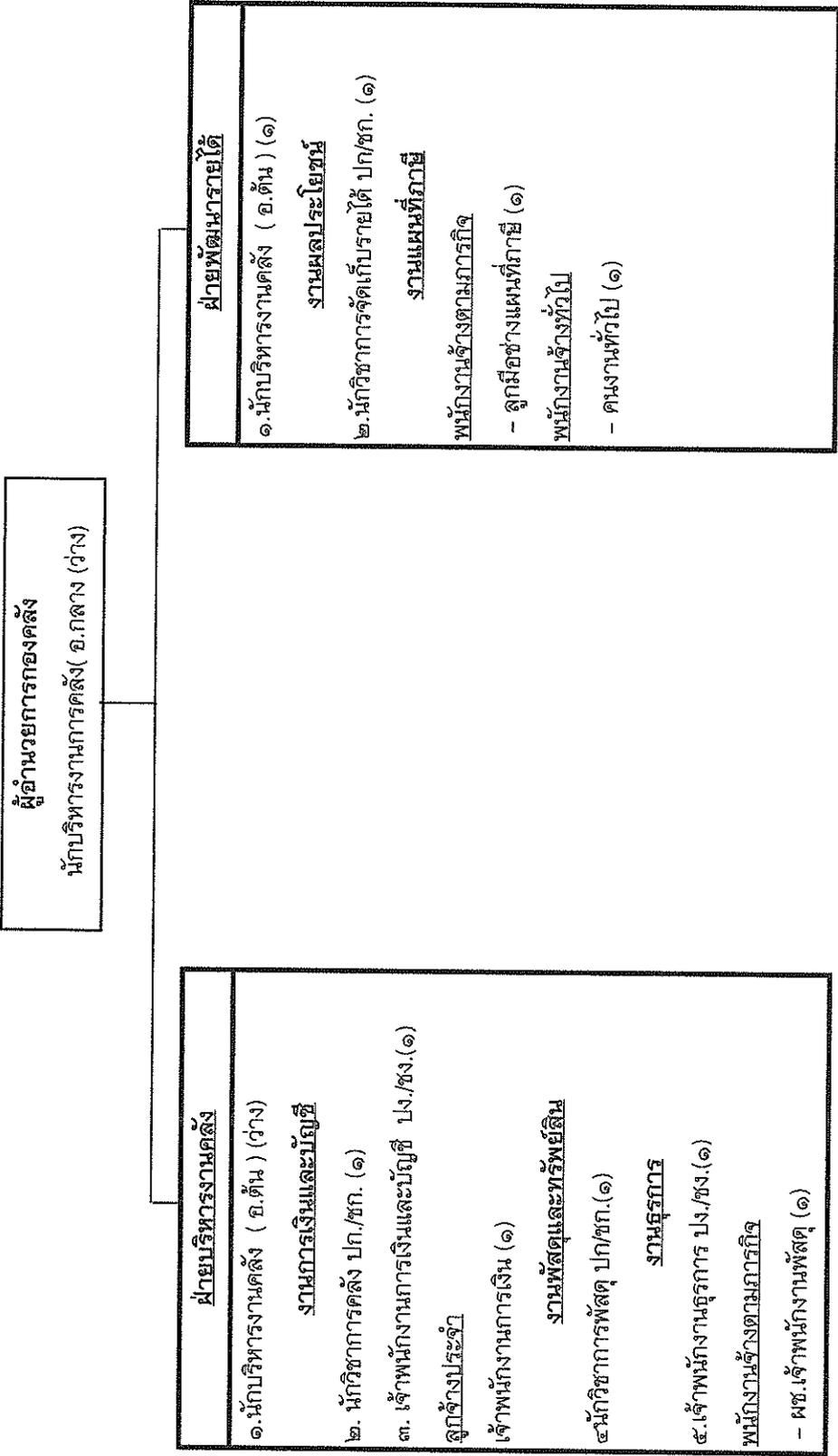
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ว่าง)
 ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการต้น

งานธุรการ
 ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผช.จพง.ธุรการ (๑)
งานบริการสาธารณสุข
 ๓. พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (ว่าง)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผช.จพง.ธุรการ (๑)
 พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงานทั่วไป(๒)

งานสุขภาพตำบลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 ๔. นักวิชาการสุขภาพ ปก./ชก. (ว่าง)
 ลูกจ้างประจำ
 - พนักงานรับรถยนต์ (๑)
 - คนงานประจำขยะ (๓)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - พนักงานรับรถยนต์ (๑)
 พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงานทั่วไป(ประจำขยะ) (๖)

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

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองคลัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



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

๑๐. โครงสร้างและกระบวนการอำนวยการกำลังพนักงาน กองช่าง เทคนาดำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (อ.กลาง)(๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๑. นักบริหารงานช่าง (อ.ต้น) (ว่าง)	
งานธุรการ	
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	
งานวิศวกรรม	
๓. วิศวกรโยธา ปก/ชก.(ว่าง)	
งานผังเมือง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	

ฝ่ายการโยธา	
๑. นักบริหารงานช่าง (อ.ต้น) (ว่าง)	
งานสถาปัตยกรรม	
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)	
งานไฟฟ้าและสื่อน้ำ	
๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)	
ลูกจ้างประจำ	
- พนักงานชั่วคราว (๑)	
งานสวนสาธารณะ	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ(๑)	
- คนงานทั่วไป (๕)	

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

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

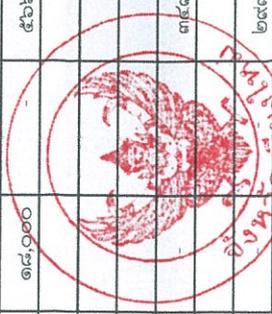
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) (๑)		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล บริหารท้องถิ่นระดับต้น) (ว่าง)		กองคลัง		กองช่าง		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองการศึกษา	
สำนักปลัดเทศบาล		ผู้อำนวยการคลัง		ผู้อำนวยการกองช่าง		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข		ผู้อำนวยการกองการศึกษา			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (อ.ต้น) (๑)		ผู้อำนวยการคลัง (อ.กลาง) (ว่าง)		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (อ.กลาง) (๑)		ผู้อำนวยการสาธารณสุข (อ.กลาง) (๑)		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อ.ต้น) (ว่าง)			
ฝ่ายธุรการ ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อ.ต้น)(๑) งานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง. (๑) งานเลขานุการสภา ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง. (๑) ผู้ช่วยแผนงานและงบประมาณ ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อ.ต้น) (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ป.ก./ชก.(๑) งานพิมพ์ชุมชน ๓. นักพัฒนากุศล ป.ก./ชก. (ว่าง) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง. (๑)	ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. นักบริหารงานคลัง (อ.ต้น) (ว่าง) งานบัญชีและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ป.ง/ชง.(๑) ๓. นักวิชาการคลัง ป.ก./ชก. (๑) งานพัสดุ ๔. นักวิชาการพัสดุ ป.ก./ชก.(๑) งานธุรการ ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง. (๑)	ฝ่ายบริหารงานช่าง ๑. นักบริหารงานช่าง (อ.ต้น) (ว่าง) งานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง. (๑) งานช่างเครื่อง งานช่างวิศวกรรม ๓. วิศวกรโยธา ป.ก./ชก.(ว่าง) ๔. วิศวกรโยธา (อ.ต้น) (ว่าง) งานสถาปัตย์โยธา ๑. นักบริหารงานช่าง (อ.ต้น) (ว่าง) งานสถาปัตย์โยธา ๒. นายช่างโยธา ป.ง/ชง.(๑) งานสถาปัตย์และไฟฟ้า (สถาปนิก) ๓. นายช่างไฟฟ้า ป.ง/ชง. (๑) งานควบคุมอาคาร	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข (อ.ต้น)(ว่าง) งานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อ.ต้น)(ว่าง) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓. นักวิชาการสุขาภิบาล ป.ก./ชก. (ว่าง) งานบริการสาธารณสุข ๔. พยาบาลวิชาชีพ ป.ก./ชก. (ว่าง)	ฝ่ายบริหารงานศึกษา ๑. นักบริหารงานการศึกษา ป.ก./ชก. (๑) งานบริหารวิชาการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง/ชง.(๑) งานนักกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. ครู คศ๒(๑) ๔. ครู คศ๑(ว่าง)							
งานช่าง ๒. นักช่างเทคนิคและบรรณาธิการ ชก./ป.ก. งานช่างไฟฟ้า ๓. นักช่างเทคนิคควบคุมอาคาร ป.ก./ชก.(๑) งานนิติการ ๔. นิติกร ป.ก./ชก. (๑) งานทะเบียนราษฎร ๕. เจ้าพนักงานทะเบียน ป.ง/ชง. (กำหนดใหม่)											

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งให้ส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอียดเก่าดั้งเดิม		กรอียดเก่าดั้งเดิม		กรอียดเก่าดั้งเดิม		เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นอื่นๆ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นอื่นๆ	เงิน	หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ																
๑	นายสัการ ฌิยกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๗๐,๒๘๐											๖๓๘,๒๘๐	
๒	ว่าง		๑๓-๒-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๐๑,๙๔๐												ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล																								
๓	นางสุจิตร์ มั่งงิน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐												๔๕๑,๓๒๐
	ฝ่ายธุรการ																							
๔	นางสาวจิราวัชร มงคลชีวพร	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	๑๘,๐๐๐	๓๐๕,๖๔๐												๓๒๓,๖๔๐
๕	นางสาวอรทัย โยธาทา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	-	-	-	๓๑๘,๙๖๐												๓๑๘,๙๖๐
	งานเลขานุการสภา																							
	ฝ่ายอำนวยความสะดวก																							
๖	นางลำตวน ผดุงกิจ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	๑๘,๐๐๐	๔๓๕,๗๒๐												๔๕๓,๗๒๐
	งานนิติกร																							
๗	ว่าที่ร.ต.สืบศักดิ์ ปัญญะ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	๕๔,๐๐๐	๓๖๙,๔๘๐												๔๒๓,๔๘๐
	งานกรรมาธิการ																							
๘	นายบุญผดุง วิกกรมโยธิน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	๓๘๙,๕๐๐												๓๘๙,๕๐๐
	งานทะเบียนราษฎร																							
๙																								
๑๐	นายพงษ์ศกร กั้นทะสี	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	๒๕๗,๙๐๐	-												กำหนดใหม่
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ																							
๑๑	นายวิรัตน์ วิริยะสกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑๓-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	-	-	๑๘,๐๐๐	๓๐๕,๖๔๐												๓๒๓,๖๔๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																							
๑๒	นางสาววรินทร์ นุศลยศ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	๒๘๔,๕๒๐												๒๘๔,๕๒๐
	งานพัฒนาชุมชน																							
๑๓	ว่าง		๑๓-๒-๐๑ ๓๘๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑ ๓๘๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐												ว่าง
	งานส่งเสริมการเกษตร																							
๑๔	นางศนิศร์ ปัญญะ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑๓-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐												๑๗๐,๖๐๐
	ลูกจ้างประจำ																							



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๕	นายเสรี บุญเมือง	ม.ศ.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๕๖๐	-	-	๒๘๘,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖	นางนงนภพร ศิริฤทธิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๑๗	นายเสก บัญเรือง	ปวส.	-	พนักงานวิทยุ	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	
๑๘	นายเอกกร สุขมณี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๗,๒๐๐	-	-	๑๒๗,๒๐๐	
๑๙	นายบุญส่ง ณ 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	นายเกษยา แก้วแสง	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายณภพ ชิตดี	ปวช.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	น.ส.เรณู บุญตัน	ม.๓	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง												
๒๖	ว่าง		๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๑	๕๓๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่าง	
๒๗	ว่าง		๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง	
๒๘	นางศิริกานต์ บุญสุข	ปวส.	๑๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๑๑	๓๘๑,๑๒๐	-	-	๓๘๑,๑๒๐	
๒๙	นางนิตยา เฟื่องแจ่ม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	นักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๒-๐๑๑	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐	
๓๐	นางสิริรัตน์ แสงสิงห์	ปริญญาตรี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	นักวิชาการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	นักวิชาการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๔-๐๑๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๓๑	นางนงนภพร ชัยปิ่นชนะ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๔๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานการคลัง)	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๔๑๐๑-๐๑๕	๑๘๕,๑๖๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐	
๓๒	นางพวงทอง เค็รอยศ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๓	ผู้อำนวยการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๒๑๐๒-๐๑๓	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๖๖,๘๘๐	
				ผู้อำนวยการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)		ผู้อำนวยการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)						
๓๓	นางสาว นิภาพร บุญทาลัย	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๓-๐๑๑	งานผลประโยชน์ (นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	งานผลประโยชน์ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔ ๓๒๐๓-๐๑๑	๓๔๘,๓๒๐	-	-	๓๔๘,๓๒๐	
๓๔	น.ส.สมใจ ชนวงค์ษา	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	-	เจ้าพนักงานการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	๒๙๓,๔๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นายธีรจุฬา ตีฆมา	ปวส	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	-		๑๕๘,๖๔๐	๑๕๘,๖๔๐	
๓๖	นางสาววรรณภา นวลมณี	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสด	-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสด	-		๑๒๐,๓๖๐	๑๒๐,๓๖๐	
๓๗	นายธนวัฒน์ คงไทย	ปวส	-	คณงาน	-			คณงาน	-		๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง													
๓๘	นายสมศักดิ์ จิตรประจง	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง		๕๒๙,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐
๓๙	ว่าง		๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	งานช่าง			๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	ว่าง
๔๐	นางพิมพ์พร พงศ์ศรี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๔๑๐๑-๐๑๒	งานธุรการ	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๑๐๑-๐๑๒	งานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.		๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	
๔๑	ว่าง		๑๓-๒-๐๕ ๓๗๐๑-๐๑๑	งานวิศวกรรมโยธา		๑๓-๒-๐๕ ๓๗๐๑-๐๑๑	งานวิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	ปก./ชก		๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๔๒	ว่าง		๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ฝ่ายการโยธา					
๔๓	นายมงคล อินทะ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	งานสาธารณูปโภค	ปง/ชง.		๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
๔๔	จ.สุริชัย กลอบคำ	ปวส.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๖-๐๑๑	งานไฟฟ้าสถานที่	ปง/ชง.	๑๓-๒-๐๕ ๔๗๐๖-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	งานไฟฟ้าสถานที่	ปง/ชง.		๒๕๔,๒๘๐	๒๕๔,๒๘๐	
๔๕	นายยุทธ นิมกรณ์	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-		๒๙๓,๔๐๐	๒๙๓,๔๐๐	
๔๖	นายรัตนพงษ์ ฝันกุล	ปวท.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		๑๓๐,๖๘๐	๑๓๐,๖๘๐	
๔๗	นายวิฑูรย์ วัฒนเกียรติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-		๑๓๐,๖๘๐	๑๓๐,๖๘๐	
๔๘	นายณัฐพร เรือนแก้ว	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายสุรัชย์ หน่อแก้ว	ป.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	คณงาน	-		๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๕๐	นายวัชรินทร์ หมอแก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายเสนห์ ชุกกลิ่น	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวกวลิน ม่วงเกษม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๕๓	นายสุพล กันทาสม	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กลาง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖๘๐,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔๘,๕๒๐
๕๔	ว่าง		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข				ว่าง
๕๕	นางสาวศุภลักษณ์ สามีภณ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖ ๒๑๐๔-๐๑๒	งานธุรการ	ปง/ชง.	งานธุรการ	งานธุรการ	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๑,๖๐๐
๕๖	ว่าง		งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม			งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม				
๕๗	ว่าง		นักวิชาการสุขาภิบาล			นักวิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล				ว่าง
๕๘	ว่าง		พยาบาลวิชาชีพ			พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ				ว่าง
๕๙	ว่าง		ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ				
๖๐	นายอุตุม ไชยวงศ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๖๑	นายเจริญ อินทวิชิตชัย	ป.๗	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๖๒	นายศุภ อิศริวิชิตชัย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๖๓	นางพุดชชาติ พรหมจักร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐
๖๔	นายสุวิษ แผ่นเขียว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑๓๐,๐๘๐
๖๕	นายประพาส ทองเงิน	ม.๓	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายประพาส กันทะเรืองศรี	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายชัชวิน สุตา	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป(โรงน้ำดื่ม)	-	พนักงานทั่วไป(โรงน้ำดื่ม)	พนักงานทั่วไป(โรงน้ำดื่ม)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายอาทร สิงห์ที	ม.๓	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายพงศกร แก้วแสง	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นางวิชุดา ปิยา	ปวส	-	พนักงานทั่วไป(ภารโรง)	-	พนักงานทั่วไป(ภารโรง)	พนักงานทั่วไป(ภารโรง)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายอดุลย์ ไชยะนันท์	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายวารินทร์ สิงห์ที	ป.๔	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	-	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	พนักงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น 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 และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่ออย่างหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๑๔. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินไปปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๑๔,๑๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกอบกับมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสักการ ณิยกุล)
(ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่)
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง

สำเนาถูกต้อง

(นายชูฉัตร จิตรมโยธิน)
นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ที่ ๒๗๘/ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ เทศบาลตำบลสันป่าตองจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง สำหรับรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.นายสักการ	ณียกุล	ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่	ประธานกรรมการ
		นายกเทศมนตรีฯ	
๒.นายสุพล	กันทาสม	ผอ.กองสาธารณสุข	กรรมการ
๓.นางพวงทอง	เครือยศ	รท.ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔.นางชนิษากานต์	เจริญสุข	รท.ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๕.นายมงคล	อินตะ	รท.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖.นางจิตติรัตน์	มั่งเงิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ
			เลขานุการ
๗.นายวุฒิกกร	วิกรมโยธิน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสักการ ณียกุล)

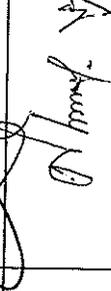
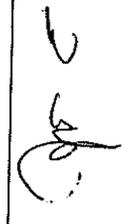
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง

บัญชีลงลายมือชื่อ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราภาษี ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศักดิ์การ นิยมกุล	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง	
๒	นายสุพล กันหาสม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	
๓	นายสมศักดิ์ จิตรประจง	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔	นางพวงทอง เครือยศ	รท.ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางชนิษากานต์ เจริญสุข	รท.ผู้อำนวยการศึกษา	
๖	นางฐิติรัตน์ มุงเงิน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๗	นายวุฒิกกร วิกรมโยธิน	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันป่าตอง

.....
ผู้มาร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	
๑	นายสักการ ฌิยกุล	ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง	ประธานกรรมการ
๒	นายสุพล กันทาสม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๓	นายสมศักดิ์ จิตประจง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔	นางพวงทอง เครือยศ	รก.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นางชนิมาภานต์ เจริญสุข	รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕	นางจิตติรัตน์ มั่งเงิน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เลขานุการ
๖	นายวุฒิกร วิกรมโยธิน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสักการ ฌิยกุล ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระระเบียบ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑.๒ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ

เลขานุการ

-แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง ที่ ๒๘๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|------------------|
| ๑. นายสักการ ฌิยกุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุพล กันทาสม | กรรมการ |
| ๓. นายสมศักดิ์ จิตประจง | กรรมการ |
| ๔. นางพวงทอง เครือยศ | กรรมการ |
| ๕. นางชนิมาภานต์ เจริญสุข | กรรมการ |
| ๖. นางจิตติรัตน์ มั่งเงิน | เลขานุการ |
| ๗. นายวุฒิกร วิกรมโยธิน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) และการพิจารณารับโอน(ย้าย) ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ - การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการพิจารณาจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้เลขานุการ อธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

เลขานุการ - เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใกล้หมดระยะเวลาแล้วในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จังหวัดเชียงใหม่ได้ประชุม ชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ นายปิยะ คังกัน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามหลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอให้ทางเลขานุการซึ่งได้เข้าร่วมประชุมชักซ้อมการดำเนินการกับทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ได้ชี้แจง

กรรมการ/เลขานุการ ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้ดำเนินการประชุมชักซ้อม แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปเมื่อ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยนักทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมชักซ้อมแนวทางในวันดังกล่าว ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล โดยเน้นย้ำให้แต่ละท้องถิ่นต้องมีการวิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงาน ของแต่ละงานในความรับผิดชอบเพื่อให้ไม่เกิดภาวะคนล้นงานหรืองานล้นคน เป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยให้หลักคิดว่าที่แต่ละท้องถิ่นต้องวิเคราะห์ค่าจ้างเปรียบเสมือน เทศบาลเริ่มใหม่ (set zero) โดยปริมาณงานที่คำนวณได้จะเป็นเครื่องแสดงถึงจำนวน ความต้องการคนที่จะใช้ในการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากงานไหนมีจำนวน บุคลากรที่มีอยู่เกินกว่าค่าจ้างที่คำนวณได้ จะต้องใช้แนวทางในการปรับลดอัตรากำลัง หรือแนวทางการเกลี่ยอัตรากำลังที่เกินไปให้ในงานที่ขาดคน ตามปริมาณงานที่คำนวณได้ ซึ่งทางงานเจ้าหน้าที่ได้แจ้งสำรวจปริมาณงานไป และแต่ละกองงานส่งปริมาณงานของแต่ละกองเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม

- รับทราบ

- ประธาน** ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขอให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ที่ประชุมทราบ
- เลขานุการ** ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดต่างๆของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)ซึ่งทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ได้ห้ามกำหนดอัตราตำแหน่งสายงานระดับอำนาจการ และสายงานบริหารเพิ่มเนื่องจากการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารและอำนาจการเพิ่ม จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดตำแหน่ง โดยให้กำหนดได้เฉพาะสายงานประเภทวิชาการ สายงานประเภททั่วไปและพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน ว่าแต่ละงานมีความต้องการอัตรากำลังเท่าใดโดยคำนึงถึงปริมาณงานที่แท้จริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะคนล้นงาน หรือปรับเกลี้ยอัตรากำลังเพื่อไปปฏิบัติงานของงานที่มีภาระงานมาก ซึ่งทางเทศบาลตำบลสันป่าตองได้มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ในส่วนของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมจำนวน ๘๒ อัตรา โดยจะขอเริ่มจากสำนักปลัดเทศบาล
- หัวหน้าสำนักปลัดฯ** สำนักปลัดเทศบาล ตามโครงสร้างปัจจุบันได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าปริมาณงานของสำนักปลัดเทศบาลที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานและนโยบายของทางภาครัฐ จะประกอบไปด้วย ๓ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
<p><u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u></p> <p><u>ฝ่ายอำนาจการ</u></p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p><u>ฝ่ายธุรการ</u></p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานเลขานุการสภา</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u></p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p><u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u></p> <p><u>ฝ่ายอำนาจการ</u></p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p><u>ฝ่ายธุรการ</u></p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานเลขานุการสภา</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u></p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร</p>

หัวหน้าสำนักปลัด

ในส่วนราชการของสำนักปลัดฯ จากแผนอัตรากำลึง ๓ ปีฉบับปัจจุบัน(๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีโครงสร้างที่เหมาะสม แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาถึงอัตรากำลึงที่จะเกษียณอายุ พบว่างานทะเบียนราษฎร ซึ่งนางลำดวน ผดุงกิจ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรอยู่ จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งงานทะเบียนเป็นงานที่มีความสำคัญเพราะต้องให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง และมีกฎระเบียบที่ต้องมีผู้รับผิดชอบ มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร โดยได้มีการวิเคราะห์ค่างานจากปริมาณงานย้อนหลัง คำนวณปริมาณงานได้ ตำแหน่งที่ต้องการได้ ๐.๗๐ หรือ ๑ คน จึงขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ในส่วนลูกจ้างประจำ ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุ ๑ ราย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จะได้พิจารณาปรับเกลี่ยจากพนักงานขับรถยนต์ ที่มีอยู่มาปฏิบัติงานแทนเพื่อสามารถควบคุมปริมาณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียน ปก./ชก. ไว้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กรรมการ/เลขานุการ

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหารสำนักปลัดเทศบาลไม่มีตำแหน่งที่ว่างและตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหาเอง จำนวน ๑ อัตราได้แก่ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก ดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอน เจ้าพนักงานทะเบียน ปก./ชก. ปี ๒๕๖๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธานกรรมการ

ขอให้กองคลังชี้แจงรายละเอียด แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในส่วนของกองคลังให้ที่ประชุมทราบ

รก.ผอ.กองคลัง

ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลังมีโครงสร้างอัตรากำลึง ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ครบถ้วนเหมาะสมกับปริมาณ งาน และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลึงภายในกองเพื่อช่วยปฏิบัติงานในกรณีที่สามารถทำได้ จึงไม่มีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งโครงสร้างของกองคลังแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลึงปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลึงใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
ฝ่ายบริหารงานคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง
๒.๑ งานธุรการ	๒.๑ งานธุรการ
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
ฝ่ายพัฒนารายได้	ฝ่ายพัฒนารายได้
๒.๔ งานผลประโยชน์	๒.๔ งานผลประโยชน์
๒.๔ งานแผนที่ภาษี	๒.๕ งานแผนที่ภาษี

เลขานุการ

สำหรับตำแหน่งของกองคลังที่ขอให้กรมส่งเสริมเป็นผู้ดำเนินการ จำนวน ๒ อัตราได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังระดับกลาง และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง โดยไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่ประชุม

- รับทราบ

รท.ผอ.กองช่าง

กองช่าง ได้ตรวจสอบปริมาณงานพบว่า มีปริมาณงานเหมาะสมตามโครงสร้างและกรอบอัตรา แต่จะมีปัญหาเรื่องบุคลากรที่มี จะโอนย้าย ไปภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งจะทำให้ปริมาณงานของกองช่างกระจุกตัวอาจไม่สามารถบริการประชาชนได้เต็มประสิทธิภาพ ประกอบกับการถ่ายโอนภารกิจจากทางส่วนกลางเข้ามา คงอัตรารับโอนโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา โดยพิจารณาปรับโอนพนักงานมาแทนในตำแหน่งที่ว่างโดยขอไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ปลัดเทศบาล

- สำหรับการโอนย้ายพนักงานเทศบาล โดยเฉพาะตำแหน่งวิศวกรโยธา ที่จะย้าย ในช่วงกลางปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการสรรหา แต่พนักงานที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชน ได้ต่อเนื่อง

รท.ผอ.กองช่าง

สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
<p>๓. กองช่าง ฝ่ายบริหารงานช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>ฝ่ายการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>	<p>๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>ฝ่ายการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>

กรรมการ/เลขานุการ สำหรับตำแหน่งของกองช่างที่ขอให้กรมส่งเสริมเป็นผู้ดำเนินการ จำนวน ๑ อัตราได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง อำนวยการระดับต้น และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา อำนวยการระดับต้น และตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก/ชก. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอน โดยไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ ขอให้กองการศึกษาชี้แจงรายละเอียด แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในส่วนของกองการศึกษาให้ที่ประชุมทราบ

รท.ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษา ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าบุคลากรและปริมาณงานมีความเหมาะสมกับภาระ สำหรับในส่วนของอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ พบว่าจำนวนเด็กในศูนย์ปัจจุบันมีอยู่ ๒๗ คน มีบุคลากรสำหรับการเรียนการสอนอยู่ ๒ คน แบ่งเป็นครู คศ.๑ จำนวน ๑ คน และผู้ดูแลเด็ก อยู่ ๑ คน ตรงตามสัดส่วนการเรียนการสอนในระดับอนุบาล จะต้องมีการเพิ่มครูในอัตรา ๑๐ ต่อ ๑ จึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ไม่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม เพื่อจะได้ขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีโครงสร้างกองการศึกษา ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
๕.กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรรมการ/เลขานุการ สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารของกองการศึกษากรมส่งเสริมเป็นผู้อำนวยการ
จำนวน ๑ อัตราได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาระดับต้น

ที่ประชุม เห็นชอบ

ผอ.กองสาธารณสุขฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาโครงสร้างและปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของมีโครงสร้าง
อัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังยังไม่ครบตามตำแหน่งว่าง
คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น และตำแหน่งนักวิชาการ
สาธารณสุข ที่ว่างอยู่ตามกรอบเดิม และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะมีลูกจ้าง ประจำ
ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุ ๑ราย ประกอบกับกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อมได้ดูแลรับผิดชอบงานการแพทย์ฉุกเฉิน และมีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
สาธารณสุข ว่าง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งต่อกรณีดังกล่าวงานบริการสาธารณสุข ในส่วนของ
งานบริการ โรงพยาบาลสันป่าตองได้ทำข้อตกลงกับเทศบาลตำบลสันป่าตองในการ
บริการหน่วยแพทย์ปฐมภูมิ เพื่อลดความแออัดของโรงพยาบาลสันป่าตอง ในการให้
บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลสันป่าตองมาให้บริการ การแพทย์ปฐมภูมิแก่
ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลมากเกินไป จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในส่วนงานการแพทย์ฉุกเฉินในปี ๒๕๖๔
จะได้มีการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีพยาบาลวิชาชีพดูแล ในส่วนของงานการแพทย์
ฉุกเฉินจะได้มีการจ้างเหมาบริการ จากบุคคลภายนอก มาเพื่อให้งานบริการโดยจะ
ดำเนินการสรรหา ผู้ที่มีคุณสมบัติ และเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในลำดับต่อไป
โดยมีโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข

กรรมการ/เลขานุการ สำหรับตำแหน่งของกองสาธารณสุขฯ ที่ขอให้กรมส่งเสริมเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ อัตราและตำแหน่ง สายวิชาการตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่จะดำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอน จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานกรรมการ - คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำร่าง แผนพัฒนาฯ อีกหรือไม่ ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต่อไป

ผู้ช่วยเลขา - ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นั้น อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

โดยขอให้ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่และ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาความรู้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยการพัฒนาพนักงานเทศบาล และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ตาม

ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นรูปแบบต่อไป

เลขานุการ - รับทราบ

ประธานกรรมการ ขอมติที่ประชุมในการจัดทำเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นที่เรียบร้อยแล้วให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.ท.จ.จังหวัดเชียงใหม่แล้วเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง ลงนาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ที่ประชุม ไม่มี

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

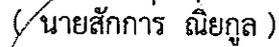
(ลงชื่อ)



(นายวุฒิกร วิกรมโยธิน)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสักการ นิยมกุล)
ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม