

แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

เทศบาลตำบลสันป่าตอง

2567-2569



เทศบาลตำบลสันป่าตอง

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เบอร์โทรศัพท์ 053-355270 ต่อ 104
www.sanpatong.go.th



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๔. ภาคผนวก	๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

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

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

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๗(๕) การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามโครงสร้างและหลักเกณฑ์การกำหนดของเทศบาล โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้สอดคล้องกับระบบประเภทตำแหน่ง ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำในระบบประเภทตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลามีอัตรากำลังที่เหมาะสม 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 ได้ให้ ความหมาย ดังนี้

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

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ ดำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- 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 จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบว้าองค์กรต้องการจำนวน 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 อบต. เทศบาลตำบล มาตรา ๕๐ ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลสันป่าตองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล 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 การสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง
- งานธุรการ

ฝ่ายการโยธา

- งานไฟฟ้าและสถานที่
- งานสวนสาธารณะ

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

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม

กลุ่มงานบริการสาธารณสุข

- งานบริการสาธารณสุข

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

- งานธุรการ
- งานบริหารวิชาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

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

๓.๓.๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน (Strategic objective) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราากำลังตามสำนัก/กองต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี่ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันป่าตอง จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

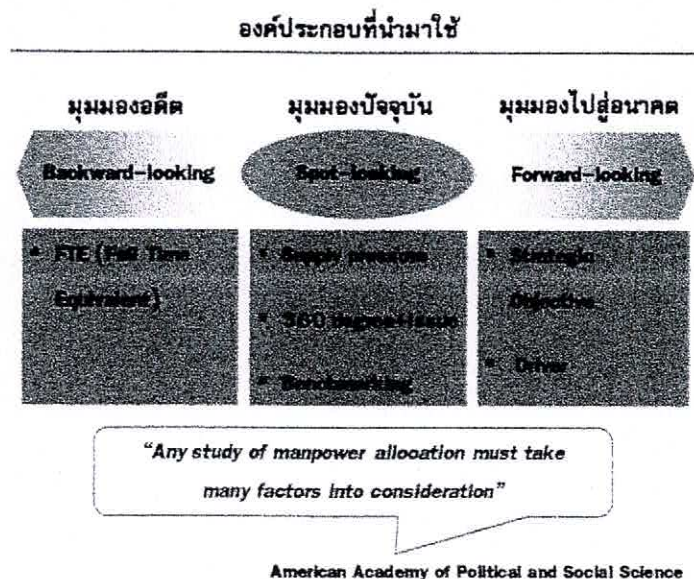
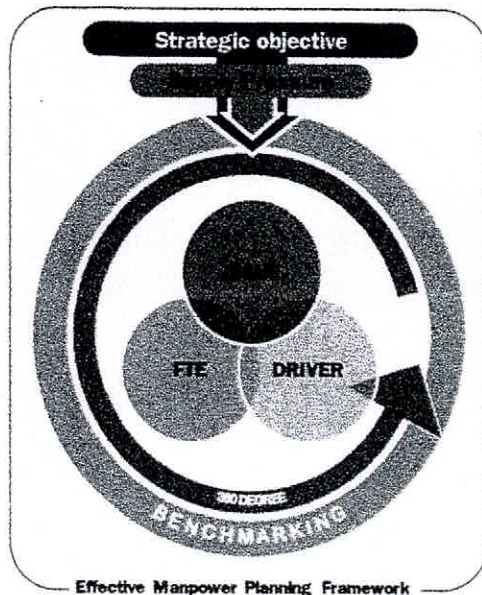
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

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

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



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณามานววิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันป่าตอง จะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ด้านที่ ๒ ด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าระดับชั้นงาน ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันป่าตองได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑

อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

๐ พิจารณางานของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๐ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์กร
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

-๓.๖.๑ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ

หรือกำหนดฝ่าย มาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา

๓.๖.๒-ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก เทศบาลตำบลสันป่าตองเป็นองค์กรยกฐานะมาจากสุขาภิบาล ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อบรรลุสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ -มุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์คณะผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๗.การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmarking)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลสันป่าตองได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลสันป่าตอง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ กับเทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะ พื้นที่ การปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลหางดง	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลขนาดกลาง	เทศบาลขนาดกลาง
๒.จำนวนประชากร	๗,๐๙๔ คน /๓,๙๒๐ ครัวเรือน	๔,๓๓๑ คน/๒,๘๒๓ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๖ หมู่บ้าน พื้นที่ ๒.๗๒ ตร.กม.	๑๐ หมู่บ้าน พื้นที่ ๓.๕๓ ตร.กม.
๔.งบประมาณรายจ่าย	๑๐๗,๗๔๓,๕๐๐ บาท	๖๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลหางดง แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๓ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๗๐ คน ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มี อัตรากำลัง ๒๗ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าตอง แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๓ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๖ คน ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๐ คน

	๖.กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๗ คน	
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับ ราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว, เกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยง สัตว์,รับจ้าง,	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับ ราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว, เกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยง สัตว์,รับจ้าง

จากข้อมูล การเปรียบเทียบ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ งบประมาณ โครงสร้าง ใกล้เคียงกันวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลสันป่าตองจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ ในอัตราที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต เปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงไม่จำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ใกล้เคียงร้อยละ ๔๐ จึงจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง/ชก.เนื่องจากเป็นตำแหน่งสายปฏิบัติ ที่มีนายช่างโยธาสมากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ส่วนตำแหน่งที่พนักงานขับรถยนต์ และคนงานทั่วไป ที่กำหนดเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานในงานการแพทย์ฉุกเฉิน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ให้บริการงานการแพทย์ฉุกเฉิน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวม ทำให้มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบรวม ๓.๕๐๗๗๘ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๔,๓๒๕ คน ๒,๘๒๖ หลังคาเรือน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ บริเวณพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาล ใช้ทำการพาณิชย์ มีชุมชนหนาแน่น บริเวณตลาดสดสันป่าตอง และตลาดมะจำโรง และบริเวณสองฟากทางหลวงสายแผ่นดินสาย ๑๐๘ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไปและหัตถกรรม สำหรับการเกษตรกรรมมีเพียงส่วนน้อย สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง แบ่งตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลสันป่าตอง พื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย ๓ ตำบล ๙ หมู่บ้าน คือ

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

การคมนาคมทางบกมีความสำคัญมาก มีถนนสายหลักทางหลวงสายแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘ ผ่าน ๑ สาย เป็นเส้นทางสัญจรไป - มา รวมถึงเส้นทางขนส่งสินค้าทางการเกษตร และอุตสาหกรรม มีทั้งถนนและสะพาน สภาพถนนของเทศบาลเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลติก และถนนลูกรัง ด้านการให้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการบริการประปาดำเนินการโดยการประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้าน

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้แก่

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการพาณิชย์ค้าขายและรับจ้างทั่วไปและหัตถกรรม

๒.๑ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ๒.๑.๑ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งมีการแข่งขันกันสูง และอาชีพรับจ้างทั่วไปซึ่งต้องเดินทางไปรับจ้างทำให้เสียค่าใช้จ่ายมาก
- ๒.๑.๒ ประชาชนส่วนใหญ่อยากอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
- ๒.๑.๓ ขาดตลาดที่เป็นศูนย์รวมในการจำหน่ายผลผลิตสินค้าหัตถกรรมและอุตสาหกรรม
- ๒.๑.๔ ประชาชนบางส่วนยังว่างงาน เนื่องจากมีการเลิกจ้างแรงงานและไม่มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น เนื่องจากมีการค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑.๕ ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว

๒.๒ ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ๒.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
- ๒.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีตลาดเพื่อรองรับสินค้าอุตสาหกรรมและสินค้าหัตถกรรม
- ๒.๒.๓ ประชาชนต้องการความช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านสังคม

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองมีประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นบริเวณตลาดเอกชน ๒ แห่ง และบริเวณสองฝั่งถนนสายเชียงใหม่-ฮอด (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘) โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง สังกัดการประถมศึกษาแห่งชาติ ๒ แห่ง และโรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง 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 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอัศศีภัย และกฎจราจร

๓.๑.๖ ประชาชนยังมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ

๓.๑.๗ ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของการขายของ ของหาบเร่แผงลอยในตลาดของเอกชนทำให้ไม่สะดวกในการซื้อ - ขาย

๓.๒ ความต้องการของประชาชนด้านสังคม ได้แก่

๓.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมและการสืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นไปจนถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

๓.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และใช้เวลาว่างไปในทางสร้างสรรค์ชุมชน

๓.๒.๓ ประชาชนต้องการให้ปัญหาเสพติดหมดไปจากชุมชน

๓.๒.๔ ประชาชนต้องการให้ส่งเสริมการให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพสภาพการป้องกันอุบัติเหตุ เรื่องการป้องกันอัศศีภัย เรื่องกฎจราจร

๓.๒.๕ ประชาชนต้องการให้มีการจัดระเบียบในการขายของหาบเร่ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยจะได้ไม่กีดขวางทางจราจร และให้มีพื้นที่ขายของในตลาดเพิ่มขึ้น

๓.๒.๖ ประชาชนต้องการให้มีทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

๓.๒.๗ ประชาชนต้องการให้มีการดูแลและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่ขาดโอกาสทางสังคมมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งขึ้น

๓.๒.๙ ประชาชนต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ เป็นต้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการบริหารจัดการตามโครงสร้างเทศบาลชนบทกลาง ในรูปแบบของคณะเทศมนตรี และมีสมาชิกสภาเทศบาล รวม ๑๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานฝ่ายประจำ

๔.๑ สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

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

๔.๑.๖ ขาดอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๔.๒ ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

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

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีการให้บริการด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลกำจัดขยะโดยจ้างเอกชนเอาไปทำลาย คูแล้รักษาทางเท้า สวนสาธารณะ ในพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๑ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

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

๕.๒ ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

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

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

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

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันป่าตอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันป่าตองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลต่อไปนี้

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

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

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

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.

๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (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 โรงมหรสพและ

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (๒๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

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

ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐

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 วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม 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

กองสาธารณสุขฯ/ กองช่าง

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ความมั่นคง

๑) พันธกิจ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและห่างไกลยาเสพติด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองสาธารณสุขฯ / กองการศึกษา

๔) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลสันป่าตอง 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.มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ขององค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดเชียงใหม่
- ๓.มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท การจัดการฝึกอบรมและส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม
- ๔.องค์กรมีครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการดำเนินงาน
- ๕.ระบบสาธารณูปโภคของเทศบาลมีความพร้อมในการรองรับความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 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 ส่งกลิ่นรบกวนในช่วงฤดูฝนอีกทั้งวางระบายน้ำในเขตเทศบาลยังสร้างไม่ทั่วถึง
๕. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสนใจวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ปัญหาของกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่มีค่านิยมทางวัตถุ ดัดจริตหรือนิยมในสิ่งของฟุ่มเฟือย
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 จังหวัดเชียงใหม่

ข้อจำกัด (Threats : T)

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

ประเด็นท้าทาย

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากภัยธรรมชาติ น้ำท่วม
- การบริหารและจัดการทรัพยากรน้ำ
- การจัดความยากจน การสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- การแก้ไขปัญหาหมอกควัน ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็กที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- การเตรียมความพร้อม สร้างองค์ความรู้ให้ทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วน ถึงผลกระทบและโอกาสจาก AEC อาทิจ โอกาสทางการส่งสินค้า/บริการไปขายในประเทศอาเซียน
- การเตรียมความพร้อม สร้างองค์ความรู้ให้ทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วน ถึงผลกระทบและโอกาสจาก AEC อาทิจ โอกาสทางการส่งสินค้า/บริการไปขายในประเทศอาเซียน

จากการประเมินผลการพัฒนาในรอบปีที่ผ่านมา ประเมินผล ๒ ลักษณะ คือ

- ประเมินผลการนำแผนพัฒนาประจำปีไปปฏิบัติในเชิงปริมาณโดยดำเนินการดังนี้
เปรียบเทียบจำนวนแผนงาน/โครงการ และงบประมาณที่อยู่ในแผนพัฒนาประจำปี กับแผนงาน/โครงการและงบประมาณที่ดำเนินการจริงในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลสันป่าตองสามปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

- 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(๓))
- ๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) มาตรา ๕๐(๖))
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (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

๑๒) การป้องกันและบำบัดยาเสพติด

ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านสังคม 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))

ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตองด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะดำเนินการได้ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๓) การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร

ภารกิจด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง ด้านการเมือง การบริหาร โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะดำเนินการได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสันป่าตองนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก ที่เทศบาลจะดำเนินการ ได้แก่

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ด้านสาธารณูปโภค มีน้ำสะอาดในการอุปโภคและบริโภค
๒. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มในชุมชน 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 หน่วยตรวจสอบภายในได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ 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
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป 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
-พนักงานดับเพลิง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานวิทยุ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานวิทยุ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๔	อัตรา
-คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา
-ภารโรง(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

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

๒๕๖๓) ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว , ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน , 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 ระดับปค./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง ระดับ ปค./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปค./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
-คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓) , 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
-นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๕	อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) 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
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
-ครู	จำนวน	๒	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓) , แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) และ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ,ด้านการสร้างสังคมแห่งวัฒนธรรม ความรู้ภูมิปัญญา จิตสาธารณะ และพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง , การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีตามแผนพัฒนาสี่ปีเทศบาลตำบลสันป่าตอง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ(ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานขับรถขนถ่าย (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
- คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑๐	อัตรา

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

๗.๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-------------------------------------	-------	---	-------

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา ระบบบริหารจัดการภาครัฐ จังหวัดเชียงใหม่ ๒๕๖๑-๖๔ และ ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนแบ่งราชการ วิธีการบริหาร แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันป่าตองดังกล่าว เทศบาลตำบลสันป่าตองมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๘ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและ กิจการอันเกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการ

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ <u>ฝ่ายธุรการ</u> ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานเลขานุการสภา ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> ๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนิติการ <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานเลขานุการสภา ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> ๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานช่าง</u> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่	<u>๓. กองช่าง</u> <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม <u>กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</u> ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข ๔.๔ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

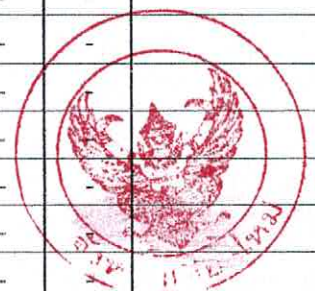
๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

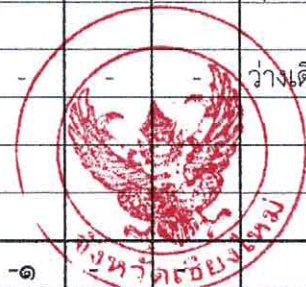
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (กลุ่มงานบริการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.สันป่าตอง								
(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๗๕	๗๔	๗๔	๗๔	-๑			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๔๐๐	๗๗๖,๑๒๐	๗๗๖,๑๒๐	๗๙๖,๔๐๐	๔๗,๓๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๑,๑๒๐	๔๙๑,๑๒๐	๕๐๖,๕๖๐	๓๕,๖๓๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๒๐๐	๔๙๘,๒๐๐	๕๑๓,๖๘๐	๑๕,๔๘๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๑,๙๖๐	๑๕,๔๔๐
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๔๘๙,๗๒๐	๔๘๙,๗๒๐	๕๐๔,๒๐๐	๑๔,๔๘๐
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๔๘๙,๗๒๐	๔๘๙,๗๒๐	๕๐๔,๒๐๐	๑๔,๔๘๐
๗	นิติกร	ป.๓/๓	๑	๔๗๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๑,๒๐๐	๔๙๑,๒๐๐	๕๐๖,๕๖๐	๑๕,๖๓๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓/๓	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๑๔,๔๔๐
๙	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๑๔,๔๔๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓/๓	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๑๔,๔๔๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑	๓๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๗๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๑๖๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๖๕,๒๘๐	๑๔,๔๔๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑	๓๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๗๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๑๖๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๖๕,๒๘๐	๑๔,๔๔๐
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.๓/๓	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๐,๑๖๐	๒๓๕,๘๘๐	๒๓๕,๘๘๐	๒๔๐,๓๒๐	๑๔,๔๔๐
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓/๓	๑	๓๔๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๗๖๐	๑๔,๔๔๐
๑๕	พนักงานวิทยุ		๑	๑๘๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๐๐๐	๑๙๕,๘๔๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๐,๒๘๐	๑๕,๖๔๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑๔๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๘,๔๘๐	๑๔๘,๔๘๐	๑๕๓,๙๒๐	๑๕,๔๔๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๗,๑๖๐	๑๓๒,๔๘๐	๑๓๒,๔๘๐	๑๓๗,๙๒๐	๑๔,๔๔๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๓๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๗,๑๖๐	๗,๕๖๐	๑๔๔,๘๐๐	๑๔๔,๘๐๐	๑๕๐,๒๘๐	๑๕,๔๘๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๓๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๔๕,๑๒๐	๑๔๕,๑๒๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕,๔๘๐
๒๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๔๔๐	๕,๔๔๐
๒๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๔๔๐	๕,๔๔๐
๒๓	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๔๔๐	๕,๔๔๐
๒๔	กองคลัง															
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๔๐๐	๖๑๓,๓๖๐	๖๑๓,๓๖๐	๖๓๓,๘๐๐	๑๙,๔๔๐
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๒๘,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๖,๗๖๐	๑๕,๖๔๐
๒๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๘๐	๔๑๕,๐๐๐	๔๑๕,๐๐๐	๔๓๐,๔๔๐	๑๕,๔๔๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราากำลังคน				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)					ค่าใช้จ่ายรวม (ค)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นัก/พ.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๖,๕๖๐	๓๔,๖๘๐			
๒๘	นักวิชาการคลัง	นัก/พ.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๖,๖๔๐	๓๓,๐๐๐			
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	นัก/พ.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๓๒๐	๓๖,๓๒๐			
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๖/พ.	๑	๑	๔๕๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๘๙,๖๐๐	๓๗,๗๘๐			
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/พ.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๘๖๐	๑๙,๕๘๐			
๓๒	ลูกจ้างประจำ																			
๓๒	เจ้าหน้าที่การเงิน		๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๐๘๐	๒๙,๑๑๐			
๓๓	พนักงานจ้าง																			
๓๓	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี		๑	๑	๑๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๔๘๐	๑๑,๕๗๐			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๔๕,๘๒๐				
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๓๖	กองช่าง																			
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๔,๔๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๓,๘๒๐	๕๓,๓๐๐			
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๗๖,๕๖๐	๒๘,๕๖๐			
๓๘	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๘๘๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๖,๒๘๐	๓๐,๗๘๐			
๓๙	นายช่างโยธา	ป.๖/พ.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๐๖,๒๘๐	๒๖,๔๘๐			
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	ป.๖/พ.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๔๘๐	๑๖,๕๒๐			
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/พ.	๑	๑	๒๕๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๖๓,๕๒๐	๒๔,๒๗๐			
๔๒	พนักงานจ้าง																			
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๒,๓๔๐			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ		๑	๑	๒๐๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๒๔๐	๘,๔๘๐	๒๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐			
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๔๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๔๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๗๙๗,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๙๔๖,๖๘๐	๖๖,๔๙๐			
๔๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๖,๖๘๐	๓๐,๗๘๐			
๕๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.๖/พ.	๑	๑	๒๕๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๖๓,๕๒๐	๒๔,๒๗๐			
๕๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (กลุ่มงานบริการสาธารณสุข)	ช.พ.	๑	-	-	-		๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๐,๑๒๐			
๕๒																	กำหนดเพิ่มปี ๖๗			

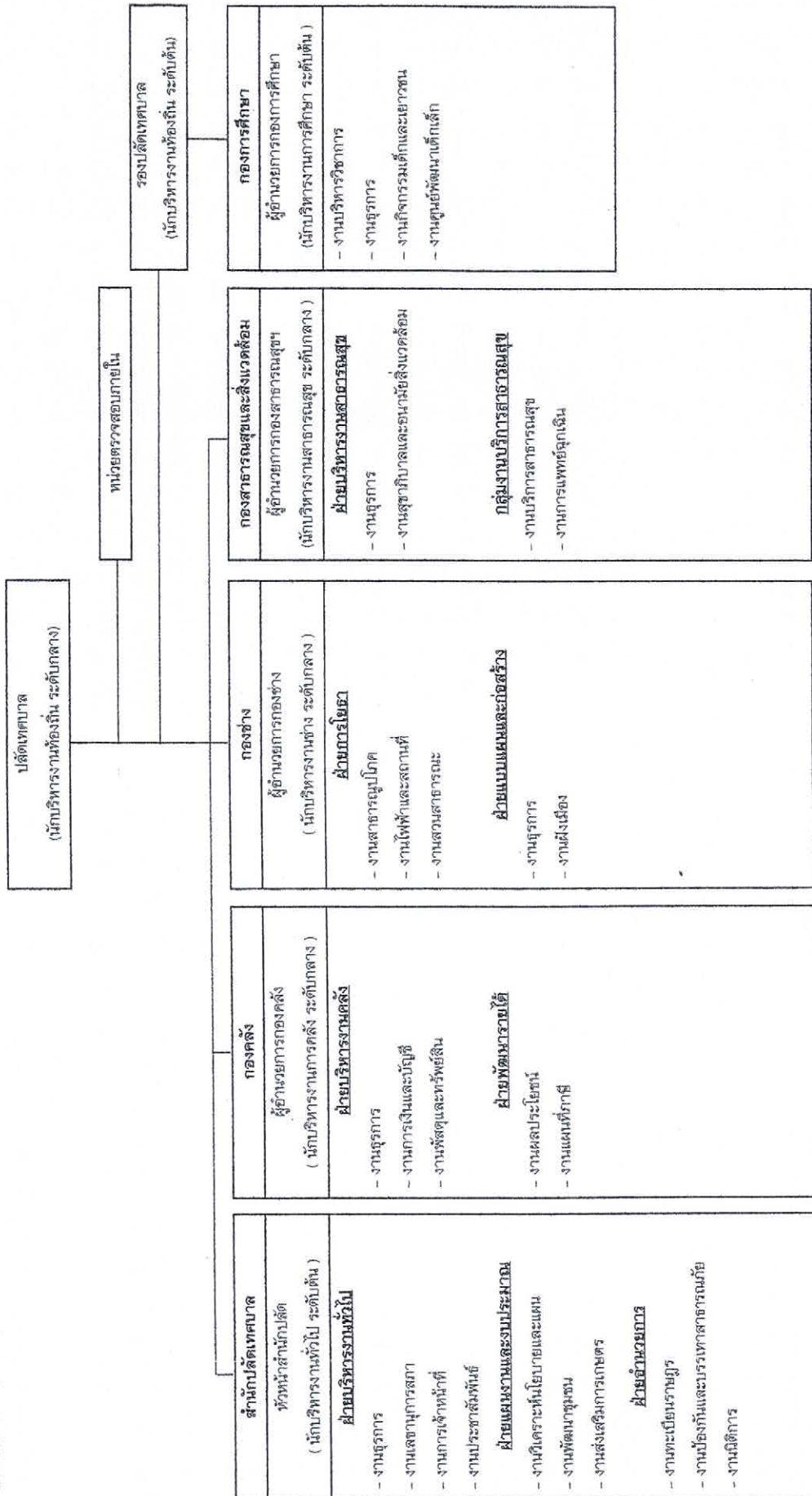
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน					การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตรา ๒๕๖๗	อัตรา ๒๕๖๘	อัตรา ๒๕๖๙	อัตรา ๒๕๗๐	อัตรา ๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปว.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๐๔,๓๖๐	๓๐๕,๕๒๐	๒๕,๑๕๐
๕๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๓,๐๐๐	๒๖๓,๐๐๐	๒๑,๐๑๐
๕๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๔,๐๕๐
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๑๖๐	๑๘๒,๐๐๐	๑๘๒,๐๐๐	๑๕,๓๒๐
๕๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๖,๒๒๐	๕๐๖,๒๒๐	๕๐๖,๒๒๐	๔๐,๙๐๐
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ก.	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๔๘,๘๘๐	๔๕,๒๘๐
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.	๑	๑	๓๒๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๔๐,๘๐๐	๒๗,๔๕๐
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.สันป่าตอง		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	ครูผู้ช่วย		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๕,๖๑๐
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๔๐,๓๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ/จำนวน ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๕)	รวม	๗๕	๗๐	๑๙,๑๔๔,๓๒๐	๘๔๑,๒๐๐	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๕๙๕,๐๘๐	๖๐๖,๔๘๐	๖๑๘,๗๒๐	๒๐,๕๘๐,๖๔๐	๒๑,๑๘๗,๐๖๒	๒๑,๘๐๕,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๖๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท



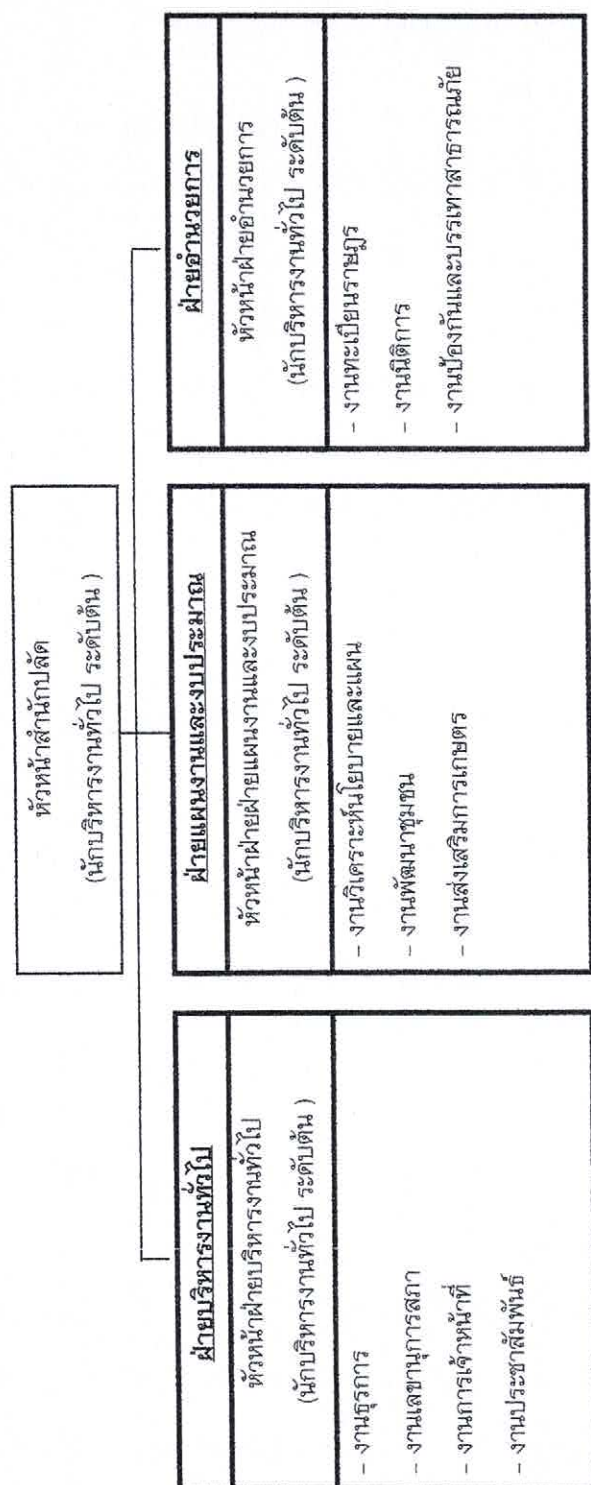
๑๐. โครงสร้างและการอัตรากำลังพนักงาน สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (อ.ตัม) (๑)									
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ				
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป					หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ				
๑. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)					๑. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)				
งานธุรการ					งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง./ช.ง. (๑)					๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ป.ก./ช.ก.(๑)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ					งานพัฒนาชุมชน				
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)					๓. นักพัฒนาชุมชน ป.ก./ช.ก. (๑)				
พนักงานจ้างทั่วไป					งานส่งเสริมการเกษตร				
- ภารโรง (๑)									
งานการเจ้าหน้าที่									
๒. นักทรัพยากรบุคคล ป.ก./ช.ก.(ว่าง)									
งานเลขานุการสภา									
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง./ช.ง. (๑)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)									
งานประชาสัมพันธ์									
- คนงาน (กำหนดใหม่ ปี๖๗)									

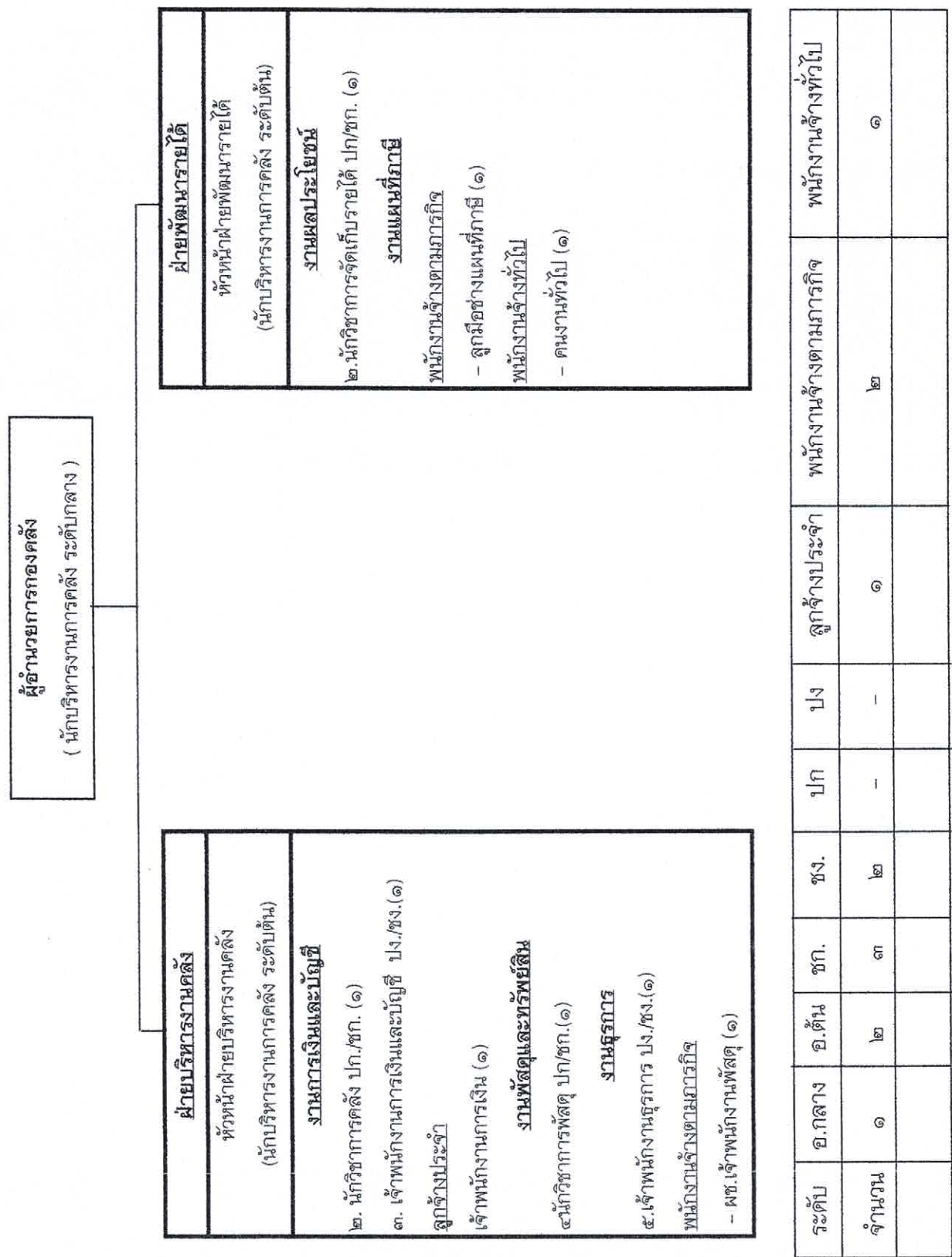
ฝ่ายอำนวยการ	
๑. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
งานทะเบียนราษฎร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑. เจ้าพนักงานทะเบียน ป.ง./ช.ง.(๑)	๓. นักป้องกันฯ ป.ก./ช.ก. (๑)
งานนิติการ	ลูกจ้างประจำ
๒. นิติกร ป.ก./ช.ก. (๑)	- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	- พนักงานวิทยุ (๑)
	- พนักงานดับเพลิง (๑)
	- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
	พนักงานจ้างทั่วไป
	- คนงาน (๒)

ระดับ	อ.ตัม	ช.ก.	ช.ง.	ป.ก	ป.ง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	๓	๒	-	๑	-	๓	๓

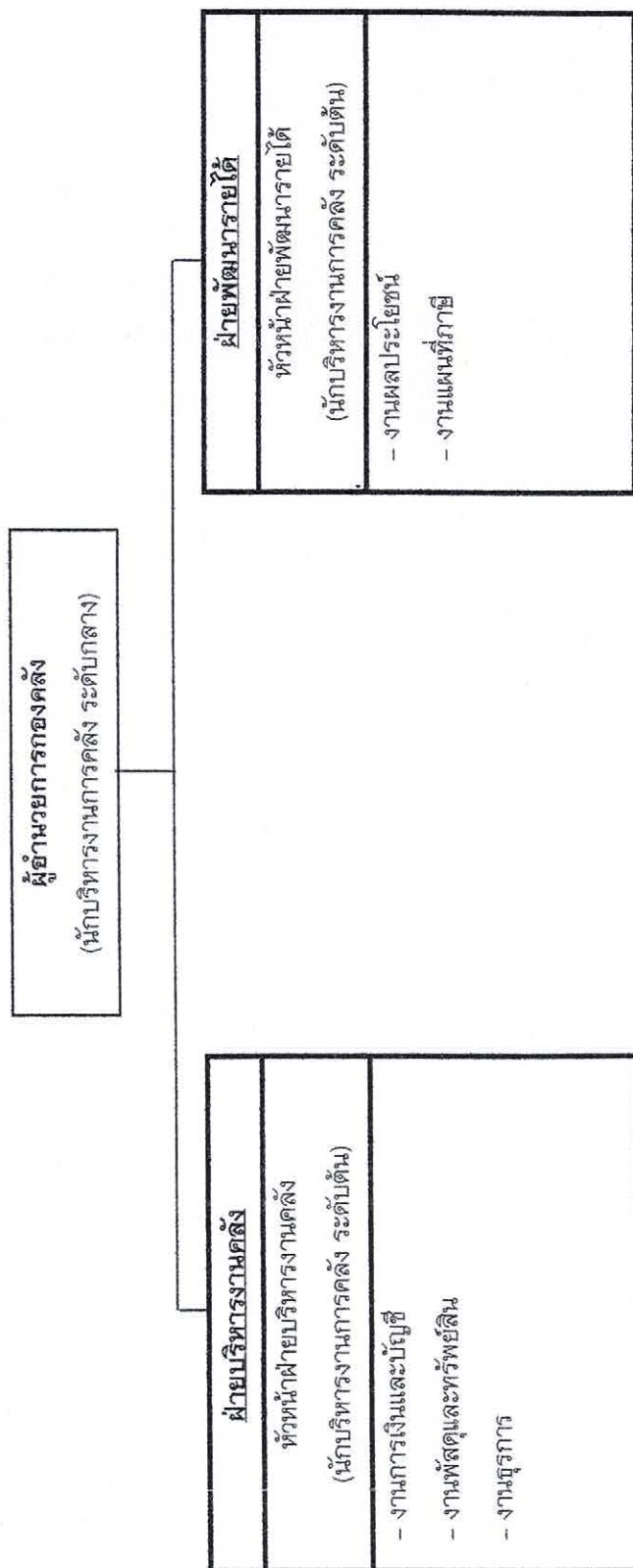
๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสนป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองคลัง เทศบาลตำบลสีน้ําทอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



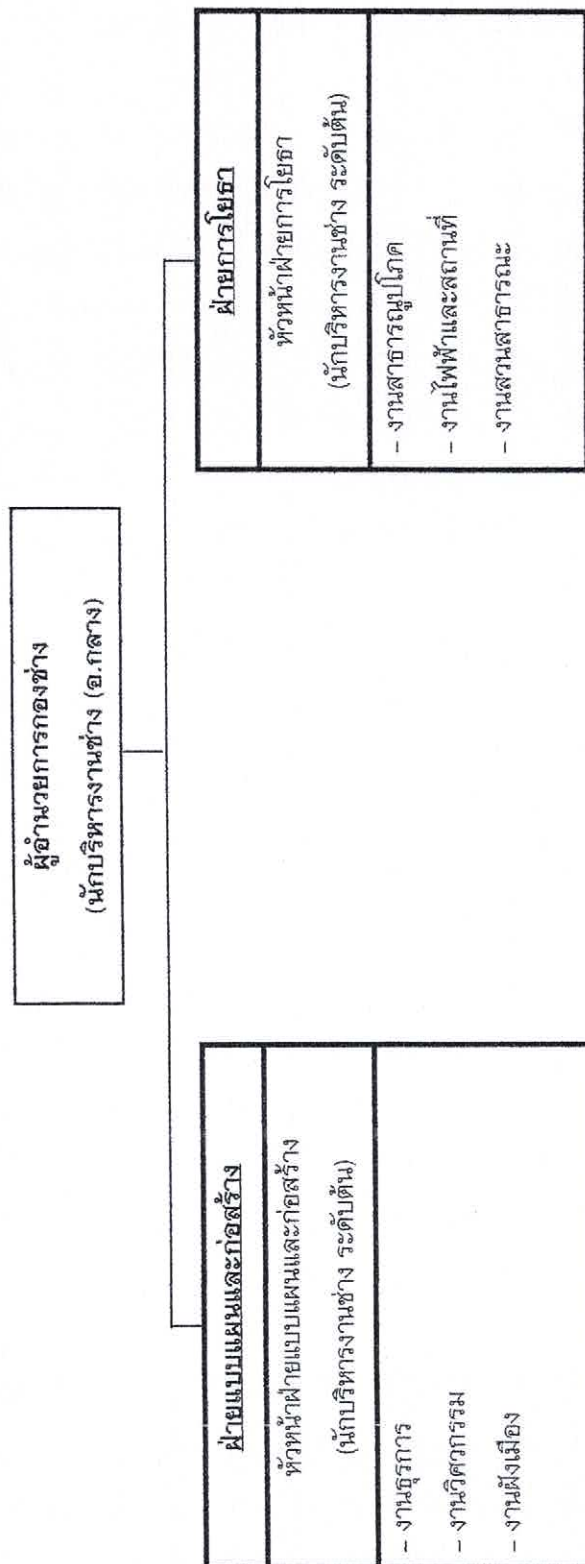
๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองคลัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน กองช่าง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (อ.กลาง)(๑)									
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง					ฝ่ายการโยธา				
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)					หัวหน้าฝ่ายการโยธา ๑. นักบริหารงานช่าง (อ.ต้น)				
งานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) งานผังเมือง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)					งานสวัสดิการบุคคล ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) งานไฟฟ้าและสถานที่ ๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถยนต์ (๑) งานสวนสาธารณะ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ(๑) - คนงานทั่วไป (๕)				
ระดับ	อ.กลาง	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๒	-	-	๑	๒	๑
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-

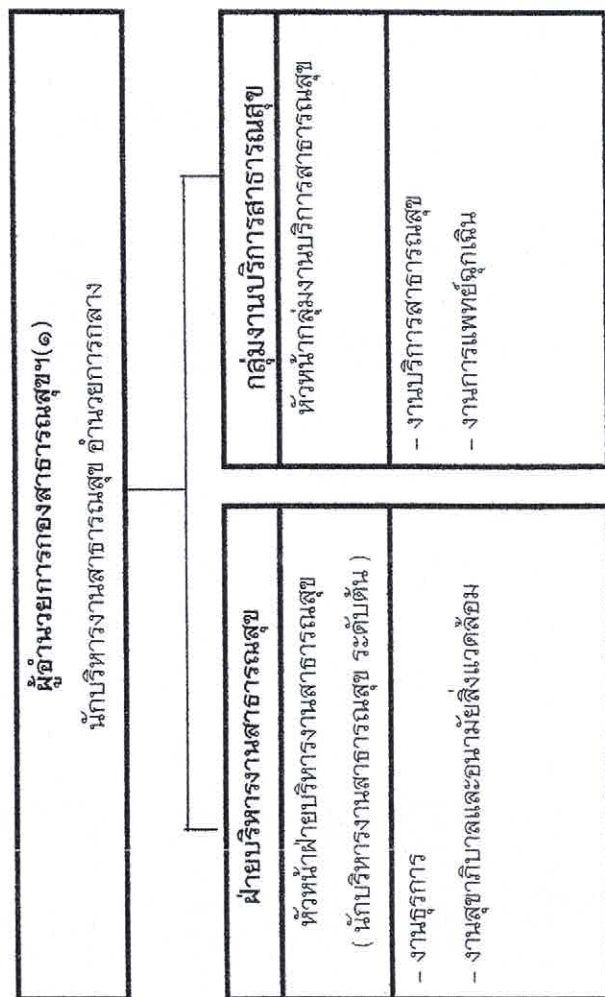
๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองช่าง เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๑๐. โครงสร้างและกระบวนอัตราจ้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

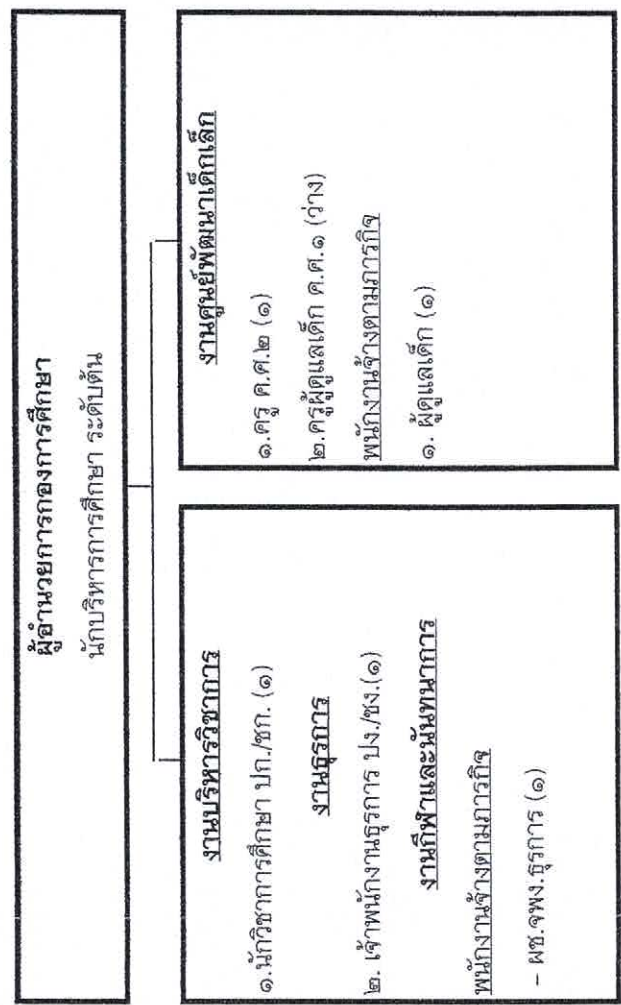
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(๑) นักบริหารงานสาธารณสุข อำเภอยการกลาง									
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น									
งานธุรการ		งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม		กลุ่มงานบริการสาธารณสุข					
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง./ชง. (๑)		๓. นักวิชาการสุขาภิบาล ป.ก./ชก. (๑)		๑. หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (กำหนดเพิ่ม)					
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผ.ช. จพ.ง. ธุรการ (๑)		ลูกจ้างประจำ - คนงานประจำขยะ (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ (๒) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน(ประจำขยะ) (๔)		๓. พยาบาลวิชาชีพ ป.ก./ชก. (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป(๒) งานการแพทย์ฉุกเฉิน พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ว่าง ๒)					
ระดับ	อ.กลาง	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ป.ก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑	๓	๑๐
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลสนป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



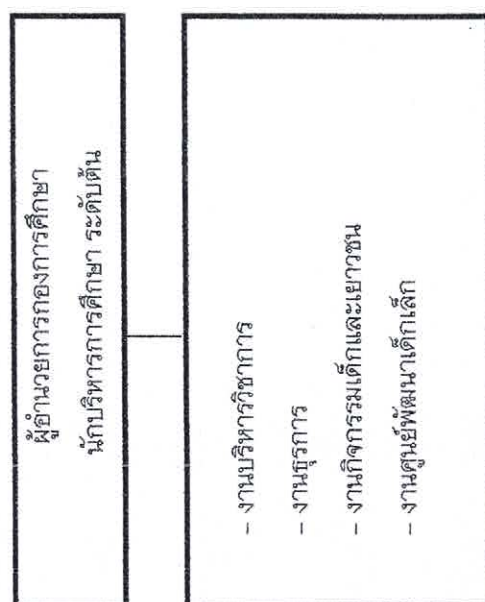
๑๐.โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองการศึกษา



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

๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

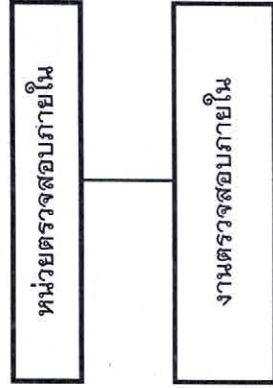


๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๓/ - ๒๕๖๕

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก

ระดับ	อ.ต้น	ชก.	ชง.	ปก	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-

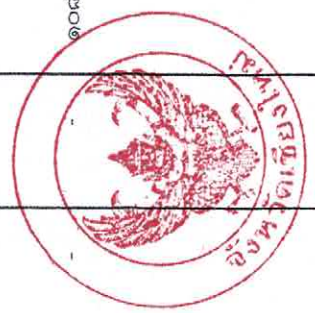
๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงาน หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลสันป่าตอง ๓ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



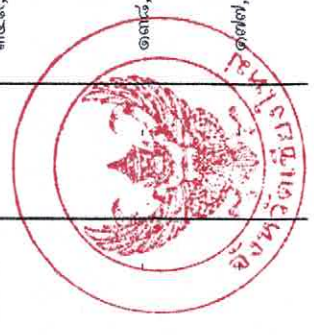
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๑	นายฉีกการ นิยกุล	รปม.	๑๓๒-๒-๐๐-๑๓๐๑๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓๒-๒-๐๐-๑๓๐๑๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐
๒	นางสาวสุญญา จอมเตปีน	รปม.	๑๓๒-๒-๐๐-๑๓๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑๓๒-๒-๐๐-๑๓๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๘,๖๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางฐิติรัตน์ มั่งเงิน	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๔	นางลำดวน ผดุงกิจ	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๕๐๘,๘๐๐
๕	นางสาวมยุรี หอมนิยม	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๖๐
๖	นายวุฒิกร วิกรัมย์อิน	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๖๐
๗	ว่าที่ร.ต.เสิบสัณฑ์ ปิยะ	นม.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๓	นิติกร	ชก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๓	นิติกร	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๘,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๘	นางสาวอรินพร มุลยศ	บป.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๙	นายพทกร กันทะสี	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๘๑๐๑-๐๐๓	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๘๑๐๑-๐๐๓	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๐	นางสาวลลิตา ไกล่ชิด	รปม.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๘๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๘๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๑	นางสาวอรทัย โยธา	บป.	๑๓๒-๒-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๓๒-๒-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๒	นางณณภวักษ์ ศิริพธิชัย	บป.	๑๓๒-๒-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๒-๒-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๗,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๑๒๐



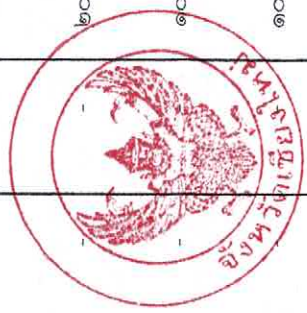
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑๓	นางณิสร ปัญญา	ร.ป.ม.	๑๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๔	-ว่างเดิม-	-	๑๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้าง	ป.ก./พ.ก.	๑๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้าง	ป.ก./พ.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	นายสกุล บุญเรือง	ปว.ส.	-	พนักงานวิทย์	-	-	พนักงานวิทย์	-	๑๘๘,๒๘๐ (๑๕,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๒๘๐
๑๖	นายเอกกร ขุนมาลี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๒,๖๘๐ (๑๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๖๘๐
๑๗	นายบุญส่ง ฌ์ปาง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๑๘	นายทศพล เรืองมูล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๙	นายเอกชัย แสงคำ	ปว.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๒๐	นายวุฒิไกร จันทาย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๕,๑๒๐
๒๑	นายภานุภา แก้วแสง	ปว.ส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายณวมฤต ชิตดี	ปว.ช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.เรณู บุญตัน	ป.ตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นางลียง ธรรมประณีต	บม.	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๑๒,๔๐๐
๒๕	นางอัญชลี พุทธิกาญจนคุณ	บม.	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๗๕๐ (๓๕,๗๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๒๖	นางอัญชลี พุทธิกาญจนคุณ	-	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐
๒๗	นางสาวนิภาพร บุญหาชัย	บป.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๑,๖๐๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๒๘	นางนิตยา เพ็งเข้ม	บป.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗,๖๐๐ (๓๑,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๒๙	นางสิริรัตน์ แสงประสิทธิ์	บป.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๓๒-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๓,๕๗๒ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๓๐	นางศิริกานต์ บุญสุข	บป.	๑๓๒-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๓๒-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๕,๓๔๘ (๓๗,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๓,๔๘๐
๓๑	นางนงนพาท ชัยปิ่นชนะ	บป.	๑๓๒-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓๒-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓,๕๖๐ (๑๙,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๕,๕๖๐
๓๒	นางสมใจ ชนวงค์ชา	ปวส.	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่การเงิน	-	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่การเงิน	-	๓๔,๓๒๐ (๒๘,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๓	นายธีรจุฑา ต๊ะมา	ปวส.	-	พนักงานจ้าง ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	-	พนักงานจ้าง ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	๑๓,๘๔๐ (๑๑,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๘๔๐
๓๔	นางวรรณภา โจ้กล้า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗,๗๔๐ (๑๔,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๗,๗๔๐

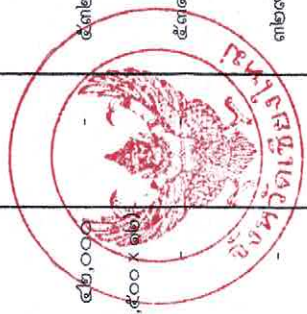


ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๓๕	นายชวณ ปริญานนท์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสุรพงษ์ ชัยรัตน์	ป.ตรี	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๑๘,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๕๔,๐๐๐
๓๗	นายสมชาย คำภีระ	ป.ตรี	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๓๘	นายเดชชัย โสภารมณ	ป.ตรี	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๖,๔๘๐
๓๙	นายมงคล อินตะ	ปวส.	๑๓๒-๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๓๒-๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๔๐	นายนฤต ปะมาละ	ปวส.	๑๓๒-๒-๐๕-๔๙๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๑๓๒-๒-๐๕-๔๙๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๔๑	นางพินพภรณ์ ฟองศรี	ป.ตรี	๑๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๔๒	นายชัยย ถาน่ง	ปวส.	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๔๓	นายวัชรพงษ์ วัฒนกันตกร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๒๐๐,๑๖๐ (๑๖,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๐,๑๖๐
๔๔	นายมนัสพร เรือนแก้ว	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสุรชัย หน่อแก้ว	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

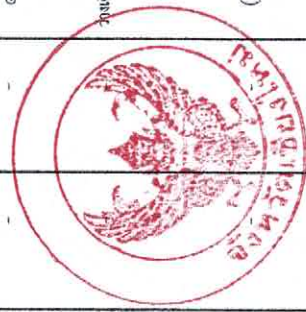


ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	นายวัชรินทร์ หน่อแก้ว	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายเสน่ห์ ชุกกลิ่น	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวกมลีน ม่วงเกษม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายสุพล กันหาสม	ป.โท	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๗๙,๘๘๐ (๖,๖๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๘๓๒,๒๘๐
๕๐	นางสุชัยญา รุจิชัย	ป.ตรี	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	(นักบริหารงานสาธารณสุข) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒	(นักบริหารงานสาธารณสุข) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	๓๘๐,๖๔๐
๕๑	นายวิรัตน์ กันโน	ป.ตรี	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	(นักบริหารงานสาธารณสุข) นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	(นักบริหารงานสาธารณสุข) นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๕๒	-	-	-	(กลุ่มงานบริการสาธารณสุข) หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	ขพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๕๓	นางสาวปณิดา ภัทรพัฒน์ดำรง	ป.ตรี	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑(๖)	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	๑๓๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑(๖)	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๔	นางสาวกุลลักษณ์ สมนารถ	ป.โท	๑๓๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๓๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๕	นายอุดม แดงจา	ป.๖	-	ลูกจ้างประจำ คนงานประจำราชการ	-	-	ลูกจ้างประจำ คนงานประจำราชการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๕๖	นายสุวิทย์ แผ่นเขียว	ม.๓	-	พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๙,๐๘๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๕๗	นางพุดผาด พรหมจักร์	ปวช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๘๔๐
๕๘	นายประพาส กันทะเรืองศรี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายบิน สุดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายอาทร สิงห์ที	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายพงศกร แก้วแสง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางวิชุดา บั๊ยาว	ปวส	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายอดุลย์ ไว้ตะนันท์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายวรินทร์ สิงห์ที	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายประพาส พองเงิน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นางนภวรรณ ศรีเจริญสิทธิ์	ป.โท	๑๓๒-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๓๒-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๕๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๒,๘๐๐
๖๗	นางจันทิมาภรณ์ เจริญสุข	ป.ตรี	๑๓๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๓๐,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๗๔,๖๖๐
๖๘	นายภาคภูมิ ไตรวัชรกุล	ป.ตรี	๑๓๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๓๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๒๘๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๖๙	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.สันป่าตอง	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.สันป่าตอง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๐	นางอุมาพร ไชยธรรมสมบัติ	ป.ตรี	๓๓๒-๐๘๒๒๐๐-๕๕๕(๓)	ครู	ชก.	๓๓๒-๐๘๒๒๐๐-๕๕๕(๓)	ครู	ชก.	๓๖๒,๒๘๐ (๓๐,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๑	นาง - วัง -	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๒	นายวิสิฐ ชัยปิ่นชนะ	ปวส.	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๓๒๐ (๑๔,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๕,๓๒๐
๗๓	นางสาวพิพยารณ เป้งรงค์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๔	- วัง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ขุดเล็กที่ ๖๘
๗๕	- วัง -	-	๓๓๒-๐๘๒๒๐๐-๕๕๕(๓)	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๓๒-๐๘๒๒๐๐-๕๕๕(๓)	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น เทศบาลจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาลดังนี้

๑. จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างเทศบาล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่ส่วนราชการ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น

๓. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. จัดให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาล มีการศึกษาดูงานเทศบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพที่กว่าดี เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีแนวทางปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเทศบาล เทศบาลจึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องสุภาพเรียบร้อย มีความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องต้อนรับและอำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและเต็มใจ

๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการโดยเคร่งครัด

๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องใช้เวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๖. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

๗. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๘. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในการด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่า จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแล เอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๑๔,๑๗ ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกอบกับมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกษม ธาพินิจ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ผู้มาร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	
๑	นายเกษม ฤาพิณี	นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง	ประธานกรรมการ
๒	นายสีการ นิยมกุล	ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง	กรรมการ
๓	นางสาวสุกัญญา จอมเตปิน	รองปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔	นายสุพล กันหาสม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕	นายสุรพงษ์ ชัยรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นางสำยอง ธรรมประณีต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗	นางฐิติรัตน์ มั่งเงิน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘	นายวุฒิกร วิกรมโยธิน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ร.ก.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายเกษม ฤาพิณี นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ -แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง ที่ ๒๖๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑ นายเกษม ฤาพิณี	ประธานกรรมการ
๒ นายสีการ นิยมกุล	กรรมการ
๓ นางสาวสุกัญญา จอมเตปิน	กรรมการ
๔ นายสุพล กันหาสม	กรรมการ
๕. นายสุรพงษ์ ชัยรัตน์	กรรมการ
๖. นางสาวสำยอง ธรรมประณีต	กรรมการ
๗. นางฐิติรัตน์ มั่งเงิน	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นายวุฒิกร วิกรมโยธิน	ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง

(นายวุฒิกร วิกรมโยธิน)
นักทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) และการพิจารณารับโอน(ย้าย) ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

(ไม่มี)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประธานกรรมการ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้รองปลัดองค์การบริหารเทศบาลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัดเทศบาล

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใกล้หมดระยะเวลาแล้วในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอให้ทางเลขานุการซึ่งได้เข้าร่วมประชุมซักซ้อมการดำเนินการกับทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ได้ชี้แจง

กรรมการ/เลขานุการ ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้ดำเนินการประชุมซักซ้อม แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปเมื่อ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยรณ.นักทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมซักซ้อมแนวทางในวันดังกล่าว ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล โดยเน้นย้ำให้แต่ละท้องถิ่นต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ของแต่ละงานในความรับผิดชอบเพื่อให้ไม่เกิดภาวะคนล้นงาน หรืองานล้นคน เป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยให้หลักคิดว่าที่แต่ละท้องถิ่นต้องวิเคราะห์ค่างานเปรียบเสมือน เทศบาลเริ่มใหม่ (set zero) โดยปริมาณงานที่คำนวณได้จะเป็นเครื่องแสดงถึงจำนวน ความต้องการคนที่จะใช้ในการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากงานไหนมีจำนวน บุคลากรที่มีอยู่เกินกว่าค่างานที่คำนวณได้ จะต้องใช้แนวทางในการปรับลดอัตรากำลัง หรือแนวทางการเกลี่ยอัตรากำลังที่เกินไปให้ในงานที่ขาดคน ตามปริมาณงานที่คำนวณได้ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งสายงานปฏิบัติ พนักงาน ที่ว่างเกิน ๑ ปี ให้พิจารณา ยุบเลิกตำแหน่ง ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในรอบนี้ ซึ่งทางงานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งสำนักงานเลขานุการทราบไป และแต่ละกองงานส่งปริมาณงานของแต่ละกองเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม

- รับทราบ


(นายวุฒิศร วิกรมโยธิน)

ประธานกรรมการ

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ รายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดต่างๆของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)ซึ่งทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม โดยให้กำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน ว่าแต่ละงานมีความต้องการอัตรากำลังเท่าใดโดยคำนึงถึงปริมาณงานที่แท้จริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะคนล้นงาน หรือปรับเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อไปปฏิบัติงานของงานที่มีภาระงานมาก ซึ่งทางเทศบาลตำบลสันป่าตองได้มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในส่วนของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมจำนวน ๗๘ อัตรา โดยจะขอเริ่มจากสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

สำนักงานปลัด ตามโครงสร้างปัจจุบันได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัดที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และนโยบายของทางภาครัฐ จะประกอบไปด้วย ๓ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

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

หัวหน้าสำนักปลัด

-ในส่วนราชการสำนักปลัด จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับปัจจุบัน(๒๕๖๔-๒๕๖๖)แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาถึงอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุ พบว่ามีพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๑ ราย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดูแลงานทะเบียนราษฎร จึงได้ปรับเกลี่ยรับโอนย้ายเจ้าพนักงานธุรการมาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการที่ว่างขอยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง คนงานควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหาร สำนักปลัดเทศบาลที่จะว่าง ในปี ๒๕๖๘ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น ซึ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในกองหรือสำนัก ระดับต้น ให้กำหนดได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ดังนั้นเมื่อตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ว่างลงในปี ๒๕๖๘ จะต้องดำเนินการยุบเลิก ให้เป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกต้อง

ที่ประชุม

.....เห็นชอบ.....

ประธานกรรมการ ขอให้กองคลังชี้แจงรายละเอียด แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในส่วนของกองคลังให้ที่ประชุมทราบ

ผอ.กองคลัง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลังมีโครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบถ้วนเหมาะสมกับปริมาณ งานแล้ว แต่จะมีบุคลากรที่มีเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานบริหารที่จะต้องรับโอนเพื่อมาปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น ที่จะว่างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)ระดับกลาง ที่จะว่างตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่จะต้องรับโอนมาแทนตำแหน่งที่ว่าง ทราบว่าเบื้องต้นได้มีการประสานที่จะดำเนินการรับโอนแล้ว และอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังภายในกองเพื่อช่วยปฏิบัติงานในกรณีที่เกิดขึ้นได้ จึงไม่มีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งโครงสร้างของกองคลังแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
<u>กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> ๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี	<u>กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> ๒.๔ งานผลประโยชน์ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี

(นายวุฒิศร ภิรมโยธิน)

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นักทรัพยากรบุคคล

ผอ.กองช่าง

กองช่าง ได้ตรวจสอบปริมาณงานพบว่า มีปริมาณงานเหมาะสมตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง แต่จะมีบุคลากรที่มี เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานบริหารที่จะต้องรับโอนเพื่อมาปฏิบัติงาน และตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ที่ว่างจำนวน ๑ อัตรา ที่ว่างอยู่เกิน ๑ ปี จึงพิจารณายกเลิกตำแหน่งดังกล่าวเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโครงสร้างของกองช่าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

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

กรรมการ/เลขานุการ สำหรับตำแหน่งของกองช่างที่ขอให้กรมส่งเสริมเป็นผู้ดำเนินการ จำนวน ๑ อัตราได้แก่
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่างระดับกลาง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น
และตำแหน่งนายช่างโยธา ดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอน โดยไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่ประชุม

.....เห็นชอบ.....

สำเนาถูกต้อง

ประธานกรรมการ ขอให้กองการศึกษาชี้แจงรายละเอียด แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๓-๒๕๖๕) ในส่วนของกองการศึกษาให้ที่ประชุมทราบ

รก.ผอ.กองการศึกษา กองการศึกษา ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าบุคลากรที่มีปริมาณงานมีความเหมาะสมกับภาระ สำหรับในส่วนของอัตรากำลังขี้อยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ พบว่าจำนวนเด็กในศูนย์ปัจจุบันมีอยู่ ๒๗ คน มีบุคลากรสำหรับการเรียนการสอนอยู่ ๒ คน แบ่งเป็นครู ๑ คน และผู้ดูแลเด็ก อยู่ ๑ คน ซึ่งตามสัดส่วนการเรียนการสอนในระดับอนุบาล จะต้องมีการในอัตรา ๑๐ ต่อ ๑ จึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน จึงขอกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตราไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจะได้ขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีโครงสร้างกองการศึกษา ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่
<u>๕.กองการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๕.กองการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารวิชาการ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรรมการ/เลขานุการ สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารของกองการศึกษาที่ดำเนินการสรรหา โดยการรับจำนวน ๑ อัตรา มาดำรงตำแหน่งในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น และกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กจำนวน ๑ อัตราให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนที่มี

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ผอ.กองสาธารณสุข ได้ตรวจสอบและพิจารณาโครงสร้างและปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของมีโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังครบตามตำแหน่งแล้วใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จะมีพนักงานจ้าง ตามภารกิจ เกษียณอายุราชการในช่วงกลาง ปีงบประมาณ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑ ราย ซึ่งตำแหน่งนี้จำเป็นในการให้บริการประชาชน จึงมีซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการสรรหา ประกอบกับบริบทปัจจุบันมีจำนวน ๒ คัน จึงจำเป็นต้องขอกำหนดขอกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ขึ้น ๑ อัตรา และงานการแพทย์ฉุกเฉินปัจจุบันมีการเปิดให้บริการแล้วแต่ยังไม่มีกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงาน มีเพียงแต่พนักงานจ้างเหมาบริการมาปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งประเภทคนงานทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลมากเกินไป โดยจะดำเนินการสรรหา ผู้ที่มีคุณสมบัติ และเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในลำดับต่อไป โดยมีโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

ผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกองระดับกลาง ซึ่งตามโครงสร้างจะต้องมี ฝ่ายในกองระดับกลาง จำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งปัจจุบันมีเพียงฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ฝ่าย ซึ่งในการจัดทำกรอบอัตรากำลังในรอบนี้ได้ให้แนวทางในการจัดทำโดยให้กองประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างไม่เป็นไปตามโครงสร้างให้กำหนดฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อรองรับโครงสร้างกองระดับกลาง ซึ่งหากกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จะต้องกำหนดอัตราเงินเดือนรองรับด้วย หากกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ก็สามารถดำเนินการได้โดยให้ ตำแหน่งสายวิชาการ ระดับ ขพ.เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือระดับชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน

ผอ.กองสาธารณสุขฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาโครงสร้างและปริมาณงาน มีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่มีคุณสมบัติ และเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในลำดับต่อไป พิจารณากำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑กลุ่มงาน ๔งาน ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข (นายจุติกร วิกรมโยธิน) นักทรัพยากรบุคคล	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม กลุ่มงานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานบริการสาธารณสุข ๔.๔ งานการแพทย์ฉุกเฉิน
--	--

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธานกรรมการ

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

202

ประธานกรรมการ ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และร่างแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.ท.จ.จังหวัดเชียงใหม่แล้วเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง ลงนาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

..... (ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายวุฒิกร วิกรมโยธิน)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสักการ ฌิยกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นายวุฒิกร วิกรมโยธิน)

นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ที่ ๒๖๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

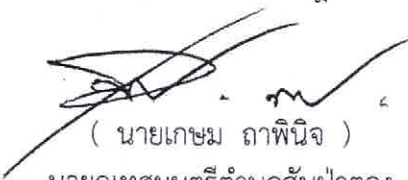
เทศบาลตำบลสันป่าตอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ เทศบาลตำบลสันป่าตองจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลสันป่าตอง สำหรับรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าตอง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ตลอดจนจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายเกษม ฤาพิณิจ)
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง

สำเนาถูกต้อง

(นายวุฒิกิจ วิกรมโยธิน)
นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าตอง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๑๔,๑๗ ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกอบกับมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เทศบาลตำบลสันป่าตอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกษม ฤาพิณิจ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าตอง

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลสันป่าตอง

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	1,814,723.89	2,000,000.00	3,700,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบ อนุญาต	878,650.15	965,500.00	872,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	1,904,617.28	500,500.00	1,790,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และ กิจการพาณิชย์	0.00	1,400,000.00	0.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	133,528.06	103,000.00	164,500.00
หมวดรายได้จากทุน	5,600.00	10,000.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	4,737,119.38	4,979,000.00	6,527,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	23,826,772.16	24,706,000.00	24,721,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	23,826,772.16	24,706,000.00	24,721,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	29,306,623.79	25,955,000.00	29,752,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	29,306,623.79	25,955,000.00	29,752,000.00
รวม	57,870,515.33	55,640,000.00	61,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ

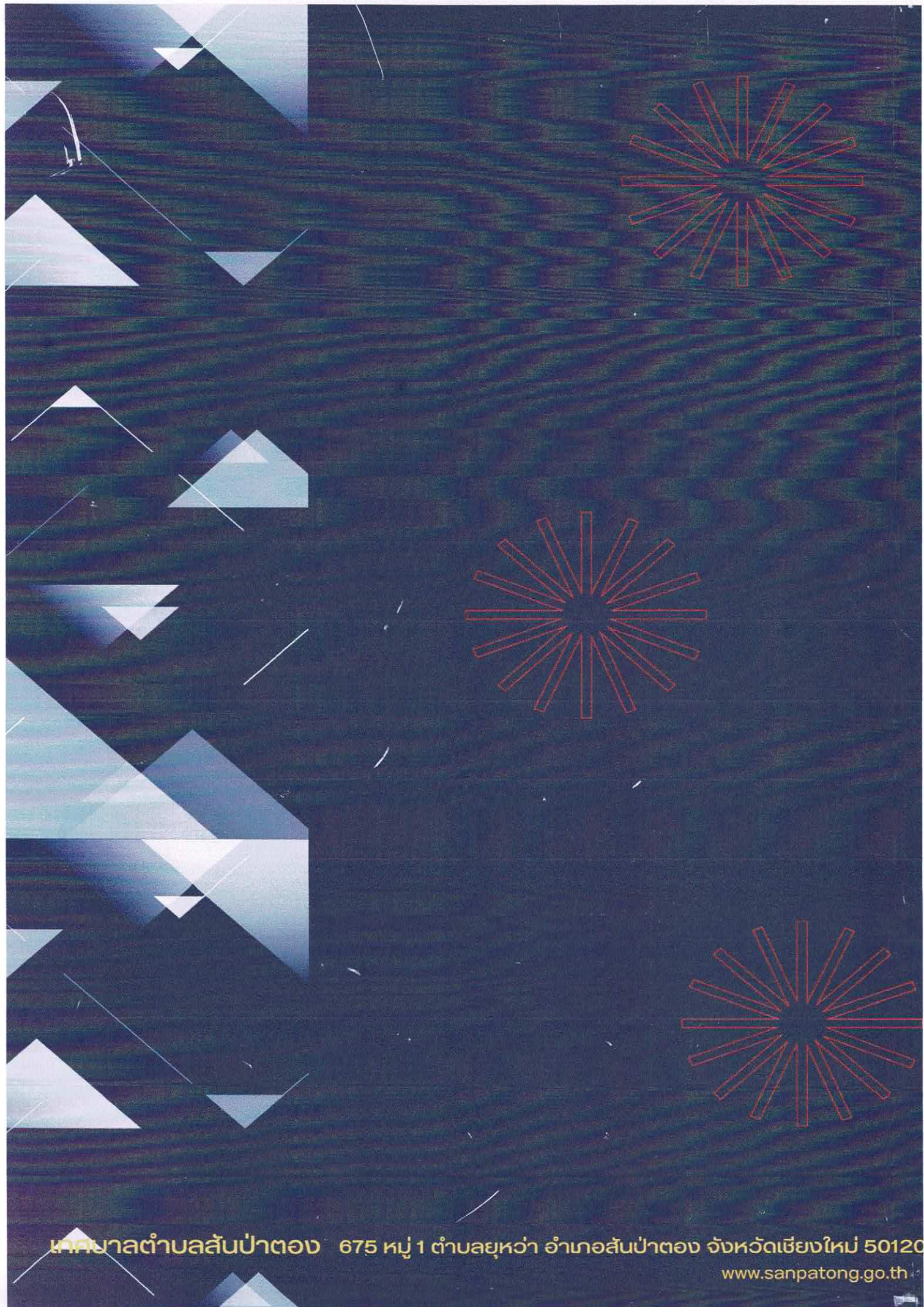
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลสันป่าตอง

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	12,156,421.75	13,068,600.00	13,373,431.00
งบบุคลากร	18,183,599.80	20,191,850.00	22,624,332.00
งบดำเนินงาน	11,830,145.57	13,494,850.00	16,004,311.00
งบลงทุน	739,356.50	3,056,200.00	2,984,726.00
งบเงินอุดหนุน	5,532,739.80	5,827,600.00	6,013,200.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	48,442,263.42	55,639,100.00	61,000,000.00



เทศบาลตำบลสันป่าตอง 675 หมู่ 1 ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 50120

www.sanpatong.go.th