



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔



เทศบาลตำบลสันป่ายาง

อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศเทศบาลตำบลสันโป่ง  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลสันโป่ง อำเภอแม่อิง จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสันโป่ง เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันโป่ง ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติเห็นชอบในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ดังกล่าวได้

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้การดำเนินการตามภารกิจหน้าที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

พันตำรวจตรี

(ศุภวัฒน์ สุพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง

# ด่วนที่สุด

ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๓๓๑๙



ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่  
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่)  
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอแม่ออน และนายอำเภอภักดีวนิวัฒนา) นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๓  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุม  
ประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับ  
เรื่องการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องต่าง ๆ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดได้  
จาก [www.chiangmailocal.go.th](http://www.chiangmailocal.go.th)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้เทศบาลดำเนินการ  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องและออกคำสั่งตามมติดังกล่าว แล้วรายงานคำสั่งพร้อมสำเนาการเปลี่ยนแปลงทะเบียน  
ประวัติพนักงานเทศบาลให้จังหวัดภายใน ๓ วัน กรณีลูกจ้างและพนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่งให้ส่งคำสั่ง  
ให้จังหวัดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่พิจารณา  
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชณ วิทวารวัฒน์)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. เชียงใหม่  
โทร./โทรสาร ๐-๕๓๑๑-๒๙๘๘

## เอกสารสรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประชุมประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. มีมติให้ปลัดเทศบาลและผู้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๒ แห่ง ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ นางอารีย์ สุรารักษ์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมืองเมืองแกนพัฒนา ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

๑) ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามบัญชี กสท. ปี ๒๕๖๒ ที่เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนาได้ดำเนินการร้องขอ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๒) ดำเนินการขอความเห็นชอบให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ราย นายดำรง นิลหลาดำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑ สังกัดกองสวัสดิการสังคม ไปดำรงตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๓) ดำเนินการขอความเห็นชอบให้โอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล ราย นางสาวกฤษณา ถาคำ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๔๒ สังกัดโรงเรียนอนุบาลสามสายใยรักไปดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๔) ดำเนินการ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ขง. จำนวน ๓ อัตรา โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๕) ดำเนินการให้พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ ราย นายณภดล แก้วดาว ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๖) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) จำนวน ๑ อัตรา โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๒. เห็นชอบให้ นายวิรัช จิโรจน์พงศา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง และการเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่ พิจารณาขอปรับปรุงตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน เป็นตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับอาวุโส โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอลาออกของพนักงานจ้างทั่วไป (กรณียื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน) ราย นายพงษ์พันธ์ จักรเงา ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๓) ดำเนินการจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ของพนักงานเทศบาล ราย นายวิรัช จิโรจน์พงศา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในฐานะผู้มีอำนาจกำกับดูแล ตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนปลัดเทศบาลผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๓. เห็นชอบให้ นายปรภากร ชั้นปัญญา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี เมืองต้นเปา ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างประจำพ้นจากราชการ ราย นายถนอม กองมงคล ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่าง กรณีเกษียณอายุราชการ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๒) ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ราย นางสาวเนตรหทัย จันทมาส ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลประตูป่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒ สังกัดกองคลัง เทศบาลเมืองต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๓) ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ราย นายฤกษ์ สุธาจารย์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒ สังกัดกองช่าง เทศบาลเมืองต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๔) ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ราย นางสาวปริศนา ปฏิมา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓๘๓๔ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลเมืองต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๔. ขอความเห็นชอบให้ นายสนธยา ต่างใจ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลสันปูเลย ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองคลัง จำนวน ๓ อัตรา โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๕. เห็นชอบให้ นายธนายุทธ ทิพย์บุตร ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลรักษาการแทน ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลดอยสะเก็ด ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๑) ดำเนินการขอความเห็นชอบให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล นายชิติศรค์ บางศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลดอยสะเก็ด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลสง่าบ้าน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๒) ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลดอยสะเก็ด โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๖. เห็นชอบให้ นางระวีวรรณ ดาวเวียงกัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทนปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลแม่โป่ง ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๑) ดำเนินการขอความเห็นชอบในการดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ ของพนักงานเทศบาล ราย นางจิรพรรณ คำออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ โดยดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนจนแล้วเสร็จ

๑๔. เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นายวันชัย บุญยสุรัตน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เชียงใหม่	ประธานอนุกรรมการ
๒. นางสาวพรฤดี พุทธิศรี	อนุกรรมการ
๓. คลังจังหวัดเชียงใหม่	อนุกรรมการ
๔. ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน	อนุกรรมการและเลขานุการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๕. เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ราย นางสาวเยาวเรศ ชัดหอม ในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลสันโป่ง อำเภอแม่ริม เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

๑๖. เห็นชอบ ร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ

๑๗. เห็นชอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของเทศบาล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒๑ แห่ง โดย

๑. ให้ความเห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลึงในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ตามที่เทศบาลเสนอขอ จำนวน ๗๗ แห่ง (เอกสารหมายเลข ๑)
๒. ให้ความเห็นชอบและไม่ให้ความเห็นชอบบางตำแหน่ง จำนวน ๑๔ แห่ง (เอกสารหมายเลข ๒)

๑๘. เห็นชอบให้โอนผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคัดเลือกไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวนุชรี สายแสน	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและวิชาการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เทศบาลตำบลสันกลาง จังหวัดเชียงใหม่	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง เทศบาลตำบลนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓๒,๔๕๐	ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑๙. เห็นชอบการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังนี้

๑๙.๑ เห็นชอบ นางกมลกร ทองชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง สังกัดเทศบาลตำบลแม่ฮ้อยเงิน ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ เทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑๙.๒ เห็นชอบให้ นางสาวปัทมพร ทรัพย์สิทธิโชค ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลแม่ฮ้อยเงิน ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ เทศบาลตำบลแม่ปิง อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒๐. มีมติให้รอนหนังสือตอบข้อหารือ จาก ก.ท. กรณีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาตามประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ราย นางสาววิไลวรรณ พรหมหลง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลป่าตุ่ม นางฐิติรัตน์ ขลิตเลิศรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลสันมหาพน และนางจตุพร พงศ์ศิริ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลสันโป่ง

๒๑. มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ จำนวน ๑๔ เรื่อง



(นายวิษณุ วิทยวราวัฒน์)  
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่  
เลขานุการ ก.ท.จ.เชียงใหม่

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ (อัตรา)	ปีงบประมาณ พ.ศ.	กรอบอัตรากำลัง ใหม่ (อัตรา)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานบุคคล	ภาระค่าใช้จ่ายคิด เป็นร้อยละ	กำหนด ตำแหน่งใหม่
๔๖	ทต.ซีเหล็ก อ.แม่ริม	๕๑	๒๕๖๔	๕๕	๕๑,๓๐๐,๐๐๐	๑๔๖๖๘๘๗๒	๒๘.๕๙	✓
			๒๕๖๕	๕๕	๕๓,๘๖๕,๐๐๐	๑๕๒๒๗๙๗๕	๒๘.๒๕	
			๒๕๖๖	๕๕	๕๖,๕๕๘,๒๕๐	๑๕๖๘๘๘๗๗	๒๗.๗๔	
๔๗	ทต.สันป่า อ.แม่ริม	๗๐	๒๕๖๔	๘๐	๗๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๙๖๕๖๗๘๙	๒๗.๑๑	✓
			๒๕๖๕	๘๐	๗๖,๑๒๕,๐๐๐	๒๐๒๒๕๐๐๔	๒๖.๕๗	
			๒๕๖๖	๘๐	๗๙,๙๓๑,๒๕๐	๒๐๘๐๒๘๗๙	๒๖.๐๓	
๔๘	ทต.เหมืองแก้ว อ.แม่ริม	๔๑	๒๕๖๔	๕๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๑๑๕๒๕๕๕๕๓	๒๖.๗๗	✓
			๒๕๖๕	๕๕	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๑๒๔๕๕๑๖๗๑	๒๗.๕๕	
			๒๕๖๖	๕๕	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๑๒๗๖๕๒๐๗	๒๖.๙๐	
๔๙	ทต.แม่แรม อ.แม่ริม	๖๒	๒๕๖๔	๖๕	๕๙,๙๑๕,๐๐๐	๑๕๖๐๗๘๖๙	๒๘.๔๒	✓
			๒๕๖๕	๖๕	๕๗,๖๖๐,๗๕๐	๑๖๑๐๓๕๖๕	๒๗.๙๓	
			๒๕๖๖	๖๕	๖๐,๕๕๓,๗๘๘	๑๖๖๐๔๒๒๙	๒๗.๔๓	
๕๐	ทต.แม่ริม อ.แม่ริม	๑๑๘	๒๕๖๔	๑๑๘	๘๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๓๕๓๐๔๔๙	๒๖.๗๔	✓
			๒๕๖๕	๑๑๘	๙๒,๔๐๐,๐๐๐	๒๔๑๖๖๘๓๖	๒๖.๑๕	
			๒๕๖๖	๑๑๘	๙๗,๐๒๐,๐๐๐	๒๔๘๑๒๐๑๑	๒๕.๕๗	
๕๑	ทต.ริมเหนือ อ.แม่ริม	๒๙	๒๕๖๔	๓๐	๓๐,๐๘๒,๕๐๐	๙๗๓๓๗๖๑	๓๒.๓๖	✓
			๒๕๖๕	๓๐	๓๑,๕๘๖,๖๒๕	๑๐๐๕๓๗๘๓	๓๑.๘๓	
			๒๕๖๖	๓๐	๓๓,๑๖๕,๙๕๖	๑๐๓๗๙๐๔๙	๓๑.๒๙	
๕๒	ทต.ท่าวังตาล อ.สารภี	๖๔	๒๕๖๔	๖๕	๗๕,๐๗๕,๐๐๐	๑๗๒๒๖๐๘๗	๒๒.๙๓	✓
			๒๕๖๕	๖๕	๗๘,๘๒๘,๗๕๐	๑๗๖๕๑๘๖๘	๒๒.๓๙	
			๒๕๖๖	๖๕	๘๒,๗๗๐,๑๘๘	๑๘๐๙๓๓๗๖	๒๑.๘๖	
๕๓	ทต.ไชยสถาน อ.สารภี	๗๑	๒๕๖๔	๖๔	๕๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๘๑๘๙๑๓๑	๓๑.๖๓	✓
			๒๕๖๕	๗๐	๖๐,๓๗๕,๐๐๐	๑๙๐๔๗๖๑๖	๓๑.๕๕	
			๒๕๖๖	๗๐	๖๓,๓๙๓,๗๕๐	๑๙๖๐๕๘๙๕	๓๐.๙๓	
๕๔	ทต.ยางน่อง อ.สารภี	๑๒๓	๒๕๖๔	๑๓๗	๑๒๑,๐๗๐,๙๘๕	๓๑๔๑๐๑๘๐	๒๕.๙๔	✓
			๒๕๖๕	๑๔๗	๑๒๗,๑๒๔,๕๓๔	๓๒๘๘๒๗๗๘	๒๕.๘๗	
			๒๕๖๖	๑๔๔	๑๓๓,๔๘๐,๗๖๑	๓๓๗๙๒๖๑๒	๒๕.๓๒	
๕๕	ทต.ข้าวเมง อ.สารภี	๓๘	๒๕๖๔	๔๑	๔๑,๔๗๕,๐๐๐	๑๑๐๗๕๒๒๑	๒๖.๗๐	✓
			๒๕๖๕	๔๓	๔๓,๕๔๘,๗๕๐	๑๑๕๔๗๑๗๓	๒๖.๕๒	
			๒๕๖๖	๔๓	๔๕,๗๒๖,๑๘๘	๑๑๙๐๑๘๗๑	๒๖.๐๓	
๕๖	ทต.ป่าบาง อ.สารภี	๓๙	๒๕๖๔	๓๘	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๙๖๒๘๗๔๓	๒๙.๑๘	✓
			๒๕๖๕	๓๘	๓๔,๖๕๐,๐๐๐	๙๙๖๔๐๑๑๔	๒๘.๗๖	
			๒๕๖๖	๓๘	๓๖,๓๘๒,๕๐๐	๑๐๓๐๘๐๒๕	๒๘.๓๓	
๕๗	ทต.ท่ากว้าง อ.สารภี	๓๗	๒๕๖๔	๓๗	๒๙,๑๖๗,๑๑๐	๙๑๕๐๖๕๒	๓๑.๓๗	✓
			๒๕๖๕	๓๗	๓๐,๖๒๕,๔๖๖	๙๔๒๒๕๐๒	๓๐.๗๗	
			๒๕๖๖	๓๗	๓๒,๑๕๖,๗๓๙	๙๖๙๙๖๐๖	๓๐.๑๖	
๕๘	ทต.หนองแฝก อ.สารภี	๓๙	๒๕๖๔	๔๓	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๑๔๔๐๘๙๐	๒๗.๙๐	✓
			๒๕๖๕	๔๔	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๑๙๓๑๕๕๙	๒๗.๗๕	
			๒๕๖๖	๔๔	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๒๓๐๑๗๓๔	๒๗.๓๔	
๕๙	ทต.หนองผึ้ง อ.สารภี	๑๒๑	๒๕๖๔	๑๒๘	๑๑๘,๑๒๕,๐๐๐	๓๐๘๓๘๙๙๘	๒๖.๑๑	✓
			๒๕๖๕	๑๒๘	๑๒๔,๐๓๑,๒๕๐	๓๑๗๖๑๑๑๔	๒๕.๖๑	
			๒๕๖๖	๑๒๘	๑๓๐,๒๓๒,๘๑๓	๓๒๗๐๕๒๐๗	๒๕.๑๑	
๖๐	ทต.สันทรายมหารังค์ อ.สารภี	๓๓	๒๕๖๔	๓๔	๓๖,๓๒๐,๐๐๐	๘๙๕๙๖๕๐	๒๔.๖๗	✓
			๒๕๖๕	๓๔	๓๘,๑๓๖,๐๐๐	๙๒๓๙๓๗๖	๒๔.๒๓	
			๒๕๖๖	๓๔	๔๐,๐๔๗,๘๐๐	๙๕๒๗๙๓๔	๒๓.๗๙	

ม ต ก.ท.จ.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	เทศบาล อำเภอ	อัตรากำลัง ที่กำหนด เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแผน (%)	
๑๓	ทต.สันป่า อ.แม่วิม	+๙	ปี ๒๕๖๔ = ๒๗.๑๑ ปี ๒๕๖๕ = ๒๖.๕๗ ปี ๒๕๖๖ = ๒๖.๐๓	<p>เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) เลขที่ ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๕-๓๗๒๐๓-๐๐๑ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๖. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๗. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๘. ตำแหน่ง ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา (งบบุตหมุน)</p> <p>๒. ไม่เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ตำแหน่ง ครู (คศ.๑ -คศ๒) กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (งบบุตหมุน)</p> <p>เมื่อพิจารณา เอกสารที่เสนอเข้ามาไม่ชัดเจนและไม่ถูกต้องในการขอกำหนดตำแหน่ง จึงเห็นควรให้เทศบาลปรับปรุงแก้ไขเอกสาร ให้ถูกต้องครบถ้วนและชัดเจน เพื่อเสนอที่ประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวถัดไป</p>
๑๔	ทต.อมก๋อย อ.อมก๋อย	+๔/-๒	ปี ๒๕๖๔ = ๓๔.๐๗ ปี ๒๕๖๕ = ๓๓.๖๙ ปี ๒๕๖๖ = ๓๓.๐๗	<p>๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๑ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานขับรถดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๓ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๔ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. เห็นชอบให้ปรับลดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒.๑ ตำแหน่ง คนสวน (ลูกจ้างประจำ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p>



ประกาศเทศบาลตำบลสันโป่ง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้เทศบาล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลสันโป่ง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และ ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลสันโป่ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลสันโป่ง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่เทศบาลตำบลสันโป่ง ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. เทศบาลตำบลสันโป่ง มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองการศึกษา

๓.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากองหรือต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุพจน์ แสงฉาย)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง



ประกาศเทศบาลตำบลสันโป่ง  
เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลสันโป่ง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลสันโป่ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลสันโป่ง เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลสันโป่ง ประกาศใช้เป็นต้นไป
๓. ให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีกอง สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรีงานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๓.๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานธุรการ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- (๕) งานนโยบายและแผน
- (๖) งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
- (๗) งานส่งเสริมอาชีพ
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

๓.๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- (๑) งานนิติการ
- (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) งานรักษาความสงบ
- (๔) งานกู้ภัย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๓.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- (๑) งานบริหารงานคลัง
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๖) งานธุรการ

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง

และซ่อมบำรุง...

และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

#### ๓.๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- (๑) งานบริหารงานช่าง
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๔) งานสาธารณูปโภค
- (๕) งานกิจการประปา
- (๖) งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- (๗) งานธุรการ

#### ๓.๔ กองการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

#### ๓.๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๓) งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม
- (๔) งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๕) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลสันโป่ง

#### ๓.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค

งานให้บริการ...

งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบการจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

#### ๓.๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (๓) งานรักษาความสะอาด
- (๔) งานอนามัยและควบคุมโรค
- (๕) งานหลักประกันสุขภาพของเทศบาลตำบลสันโป่ง
- (๖) งานธุรการ

#### ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุพจน์ แสงฉาย)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง

## คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๗ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับเดิมจะสิ้นสุดการใช้แผนเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลสันโป่ง จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นใหม่ เพื่อใช้เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันโป่ง และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลสันโป่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสันโป่ง ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันโป่ง

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลสันโป่ง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ตลอดจนการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับองค์กร	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

### ภาคผนวก

- เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ค่าเฉลี่ยประกอบงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม  
จังหวัดเชียงใหม่

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสันโป่ง โดยให้เทศบาลตำบลสันโป่ง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสันโป่ง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสันโป่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสันโป่ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการกลางเทศบาล ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันโป่ง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันโป่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันโป่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันโป่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันโป่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันโป่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทำทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น บางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกับน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสันโป่ง

การวิเคราะห์ปัญหาและการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาการพัฒนาด้านคนและสังคม	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ต่อเนื่อง จากการขาดความเข้มงวดและความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหาอย่างจริงจัง	ทุกหมู่บ้าน	- การการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดอาชญากรรม การลักขโมยเพิ่มขึ้น เกิดเป็นปัญหาทางสังคมตามมา
	๒. ปัญหาครอบครัวแตกแยกหรือการหย่าร้างเพิ่มมากขึ้น	ทุกหมู่บ้าน	- เด็กและเยาวชนมีปัญหาขาดความรักความอบอุ่นมากขึ้นนำไปสู่ปัญหาอื่น
	๓. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	- ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการดำรงชีวิตที่ดี มีการป้องกันอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดความปลอดภัยจากโรคต่าง ๆ
	๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกทอดทิ้ง ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึงทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สถานะทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ทำงานแข่งขันกับเวลา การเอารอดเอาเปรียบ คนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว ผู้สูงอายุจะมากขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องหาแนวทางในการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น
	๕. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการอุปโภคบริโภคอาหารทำให้เกิดโรคติดต่อและเป็นอันตรายร่างกาย เช่น โรค มะเร็ง โรค อ้วน โรคเบาหวาน ความดัน ทำให้เกิดการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร	ทุกหมู่บ้าน	-หากไม่ให้ความรู้ในด้านการบริโภคแก่ประชาชนอย่างจริงจังและทั่วถึงก็จะทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพตามมาและเป็นอันตรายต่อชีวิต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษา ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการ เช่นระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์	โรงเรียนประถมศึกษาในตำบลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล	-ระบบสื่อสารและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก เพราะยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีความสำคัญมากในการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้
	๒. ชุมชนขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตลอดชีวิตหรือการศึกษานอกระบบ เช่นห้องสมุดชุมชน แหล่งเรียนรู้ตามอัยาศัยเพื่อเป็นการค้นคว้าหาความรู้ในชีวิตประจำวัน	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาการศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้นต้องให้ความสำคัญ
๓. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓. ภูมิปัญญาชาวบ้าน ประชาชนชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นหลัง และขาดการจัดเก็บข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ -ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการอนุรักษ์รักษาไว้	ทุกหมู่บ้าน	- วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่น อาจจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้ ดังนั้นควรให้ความสำคัญและฟื้นฟูและอนุรักษ์เพื่อชนรุ่นหลังสืบต่อไป
๔. ปัญหาด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการคมนาคมสัญจรไป-มา และลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตร คับแคบ ไม่สามารถขยายไหล่ทางได้ และถนนบางแห่งชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อยากต่อการสัญจรไปมา อาจก่อให้เกิดการไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	- ปรับปรุงระบบเส้นทางคมนาคมสัญจรให้มีความสะดวกปลอดภัยมากยิ่งขึ้น - การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
	๒. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะพื้นที่ทำการเกษตร ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้งเช่น ตรอก ซอย และทางโค้ง ทางแยก	ทุกหมู่บ้าน	- การขยายระบบไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๕. ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค	๑. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เช่นระบบน้ำประปาหมู่บ้านเพื่ออุปโภค-บริโภค ใช้น้ำอย่างไม่ประหยัด ทำให้เกิดวิกฤติการน้ำแล้งก่อให้เกิดความเดือดร้อน	ทุกหมู่บ้าน	- ปัจจุบันปัญหาวิกฤติเรื่องน้ำแล้งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ลุกลามไปทั่วประเทศ การตัดไม้ทำลายป่า การไม่อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ซึ่งเป็นตัวอุ้มน้ำ ทำให้เกิดภาวะแห้งแล้ง การให้ความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการปลูกป่าทดแทน ไม่ตัดไม้ทำลาย ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดวิกฤติแห้งแล้งให้ความรู้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้ตระหนักถึงเรื่องภัยแล้งให้มากที่สุด และสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การขุดลอกคลอง การสร้างระบบระบายน้ำ การใช้จ่ายน้ำอย่างประหยัด
	๒. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะเกิดวิกฤติน้ำแล้งเกษตรกรควรหันมาทำเกษตรปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อยเพื่อแก้ปัญหาไม่พอใช้ในอนาคต	ทุกหมู่บ้าน	
	๓. ปัญหาโครงข่ายระบบการกระจายน้ำชลประทานไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ไม่ทั่วถึง	กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่	- ระบบการกระจายน้ำ การชลประทานไม่ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบล ทำให้พื้นที่บางส่วนสามารถผลิตพืชผลทางการเกษตรได้ตลอดปี แต่พื้นที่ส่วนใหญ่กลับไม่มีน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี
๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	๑. ประชาชน เยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	ทุกหมู่บ้าน	- เกิดปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ประชาชนเข้าใจประชาธิปไตยในทางที่ผิด ตกเป็นเหยื่อการเมือง
	๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังอยู่ในระดับน้อยยังอิงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเป็นหลัก	ทุกหมู่บ้าน	- การแก้ไขปัญหาที่แท้จริงของประชาชนเป็นไปได้ยากขึ้นเพราะประชาชนขาดการมีส่วนร่วมและขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ยึดความคิดเห็นของคนกลุ่มน้อย เช่น ผู้นำนักการเมือง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
	๓.ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรม	ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำ ชุมชน พนักงาน เทศบาลและ ประชาชน ใน ตำบล	- หากขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปกครองแล้ว ชุมชนจะอยู่ร่วมกันอย่างไม่เป็น ระเบียบเรียบร้อย มีความเห็นแก่ตัว การเอารัด เอาเปรียบกัน ขาดความรักความสามัคคีใน ชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ปัญหาด้าน เศรษฐกิจ	๑. เกษตรกรยังขาดความรู้ ในการเพาะปลูก การใช้ เทคโนโลยีเพื่อการผลิต ทางการเกษตร เนื่องจาก พฤติกรรม และวิธีการ ปลูกข้าวเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ดินเสื่อมโทรม ที่เกิด จากการเผาฟางข้าว การ ใช้ปุ๋ยเคมี การใช้สารเคมี ผลผลิตต่ำ ต้นทุนสูง ปัญหานี้สืบ	ทุกหมู่บ้าน	- การเปลี่ยนแปลงวิธีการเพาะปลูกมีความ สะดวกสบายมากขึ้น ทำให้ต้นทุนสูง ผลผลิต ต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย การ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเพาะปลูกของ เกษตรกร การรณรงค์การไม่เผาฟาง การแก้ไข ปัญหาด้วยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ เป็นอีก แนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ยั่งยืน รวมถึงการใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดู การทำเกษตร ไม่มี อาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาด โอกาสที่จะพัฒนาและ สร้างรายได้ให้กับครัวเรือน	ทุกหมู่บ้าน	- สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียวไม่ เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓. การขาดการรวมกลุ่มที่ เป็นรูปธรรมและเข้มแข็ง เพื่อประกอบอาชีพ ซึ่ง กลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญ ในระบบเศรษฐกิจของ ชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถ แข่งขันกับคู่แข่งได้ดี ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันโป่ง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันโป่ง มีดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) )
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )
- (๖) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓) )
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. พื้นที่มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอใกล้เคียง สามารถคมนาคมได้อย่าง สะดวก
๓. พื้นที่ชุมชนส่วนใหญ่ติดกับถนนสายหลัก มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว
๔. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๕. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านบางแห่งยังไม่สะดวก บางชุมชนเป็นที่ ทางโค้งยังมีไม่ทั่วถึง
๒. ไฟฟ้าสาธารณะโดยเฉพาะพื้นที่ทำเกษตร และจุดที่มีความจำเป็นเช่น ตรอก ซอย
๓. พื้นที่ชุมชนบางแห่งไม่มีเอกสารสิทธิ์ และเป็นที่ดินของกรมชลประทาน ทำให้การ สาธารณูปโภคบางประเภทยังไม่สามารถทำได้
๔. ถนนในชุมชนบางสายขาดการตรวจสอบเรื่องพื้นที่ทับซ้อนกัน เช่น ภาระจำยอม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๒. การเจริญเติบโตทางชุมชน การคมนาคม

๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

### **๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๖) )

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๔) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) )

(๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรในเทศบาลตำบลสันโป่งมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลฯ งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลฯ สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๖. เทศบาลฯ มีกลุ่มโรงเรียนผู้สูงอายุที่เป็นรูปธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนบางชุมชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. เทศบาลฯ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๒) การจัดให้มีและควบคุมและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) )

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) )

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

### จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สิน และปัญหายาเสพติด
๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
๓. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
๕. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
  - (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  - (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
  - (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
  - (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
  - (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านท่องเที่ยว
๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว
๓. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ
๒. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน
๓. ประชาชนบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๒) การจัดการศึกษา

(๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลฯ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๖๗ (๑๕))

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. เทศบาลฯ มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลฯ พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลฯ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลฯ ในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่ได้รับอนุญาต จัดอบรมการใช้ คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล ฯ ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสันโป่ง สามารถจะ แก้ไขปัญหาความต้องการในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลสันโป่ง ได้ กำหนด วิสัยทัศน์การพัฒนา และพันธกิจ การพัฒนา ดังนี้ “พัฒนาอย่างสมดุล ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟู วัฒนธรรม น้อมนำประชาธิปไตยภายใต้ธรรมมาภิบาล”

### พันธกิจ

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกสาธารณูปโภค สาธารณูปการและ ให้มีน้ำ อุปโภคบริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตร
๒. อาชีพของประชาชน คัดสรรผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เพิ่มพื้นที่สีเขียว อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี
๗. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยให้กับประชาชน

### เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เข้มแข็ง เกิดความสมดุล ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจระดับฐานรากอย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งในด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด แหล่งเงินทุนในการประกอบการ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายอันจะเป็นแกนประสานระหว่างภาคประชาสังคมและภาคเอกชน เพื่อระดมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ตลอดจนระบบการบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นที่ยอมรับการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนา โดยมีการผสมผสานความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่

๓. ชุมชนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีการรณรงค์ การสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ฟื้นฟู รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีบทบาทร่วมในการต่อต้านการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการกำจัดขยะ การลดมลภาวะทางอากาศ

๔. ส่งเสริมการสร้างการเรียนรู้ในชุมชน การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคม การบูรณะฟื้นฟูแหล่งโบราณสถานแหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ

๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง การเสริมสร้างให้ประชาชนมีค่านิยมในการดำเนินชีวิต ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรภายในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

๖. การบริหารจัดการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมการสร้างเครือข่าย องค์ความรู้ ในการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบไปพร้อมกับการสร้างระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างระบบการควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส ตลอดจนการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ศักยภาพและจิตสำนึกของบุคลากร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดขององค์กร

๗. สร้างกระบวนการพัฒนาชุมชน ในระดับฐานราก ผ่านเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ควบคุมไปกับการสร้างให้เป็นชุมชนนำอยู่ ในกระบวนการพัฒนาที่เป็นองค์รวม มุ่งให้เกิดความสงบ ความปลอดภัย ความมีระเบียบวินัยในชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตที่ดี มีระบบการบริหาร

จัดการของชุมชนแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ การเข้าถึง ข้อมูล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ถูกต้อง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลักที่เทศบาลจะดำเนินการ

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว
๓. การอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระบบนิเวศน์ และการพลังงานอย่างยั่งยืน
๔. การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของประชาชน
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงในด้านศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน
๖. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

### ๖.๒ ภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๑. ด้านการส่งเสริมอาชีพนอกภาคเกษตร
๒. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ด้านการกีฬาและนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน
๔. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ
๕. ด้านการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

จัดการของชุมชนแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ การเข้าถึง ข้อมูล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ถูกต้อง

## ๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ๖.๑ การกิจหลักที่เทศบาลจะดำเนินการ

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว
๓. การอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระบบนิเวศน์ และการพลังงานอย่างยั่งยืน
๔. การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของประชาชน
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงในด้านศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน
๖. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

### ๖.๒ การกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๑. ด้านการส่งเสริมอาชีพนอกภาคเกษตร
๒. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ด้านการกีฬาและนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน
๔. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ
๕. ด้านการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

### ๖.๓ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันโป่ง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์และการพลังงานอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

**วิเคราะห์ความสอดคล้องตามแผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔**  
**วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่ :** “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity) (เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งเกษตรปลอดภัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

#### ตำแหน่งการพัฒนา (Positioning)

๑. เมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล : MICE CITY, Wellness City
๒. เมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง : Northern Landport
๓. เมืองแห่งเกษตรปลอดภัย : Northern Food Valley
๔. เมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค : Education Hub
๕. เมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ : Medical and Health Hub
๖. เมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม : Diversity of Nature and Culture

#### เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจสมดุล และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
๒. สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูและคงอยู่อย่างยั่งยืน
๔. การบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัย และมีธรรมาภิบาล

**ความสอดคล้องกับตามแผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น**  
**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับสากล
๔. ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชาธิปไตย
๔. เสริมสร้างความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ
๕. พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร
๖. ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยใช้

#### เทคโนโลยีและนวัตกรรม

#### กลยุทธ์

๑. ป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยความสะดวกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๒. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น และพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ
๓. ส่งเสริมความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน ลดข้อขัดแย้ง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบเครือข่าย
๔. พัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

#### กลยุทธ์

๑. เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน
๒. เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน
๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล  
กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)  
วิสัยทัศน์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่  
“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของ  
ท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน”

พันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีคุณธรรม จริยธรรมตาม  
กฎหมายบัญญัติ
๓. ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

• การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน  
สถานการณ์สถานการณ์ สำหรับองค์กรหรือโครงการซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจาก  
สภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพ  
จากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ตลอดจนการเชื่อมโยงกับ  
วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
เทศบาลตำบลสันป่าตอง

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง  
“พัฒนาอย่างสมดุล ชุมชนน่าอยู่ ฟื้นฟูวัฒนธรรม น้อมนำประชาธิปไตย  
ภายใต้ธรรมาภิบาล”

๒. พันธกิจขององค์กร (Mission) ของเทศบาลตำบลสันโป่ง
  ๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
  ๒. จัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตร
  ๓. จัดให้มีการดูแลรักษา สภาพแม่น้ำ ลำคลอง อาคารบ้านเรือน ถนน สถานที่ราชการ สวนสาธารณะต่าง ๆ ภายในตำบลอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ
  ๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
  ๕. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ตามภูมิปัญญาท้องถิ่นโครงการ คัดสรรผลิตภัณฑ์ของแต่ละหมู่บ้านที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
  ๖. ส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน
  ๗. จัดให้กลุ่มผู้สูงอายุ เยาวชน และประชาชนในชุมชน เข้ารับการฝึกอบรม คุณธรรม และจริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ
  ๘. ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
  ๙. ส่งเสริม และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี
  ๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

##### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลสันโป่ง

###### - จุดแข็ง

###### ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลทำให้การบริหารจัดการภายในเป็นไปอย่างคล่องตัว
- ๒) มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
- ๓) มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
- ๔) มีการจัดปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

###### ด้านการบริหารจัดการภายใน

- ๑) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้
- ๒) การบริหารจัดการมีความโปร่งใส
- ๓) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัด มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่าง

ต่อเนื่อง

- ๔) บุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะพนักงานจ้างเป็นคนในพื้นที่ ทำให้การประสานงานกับประชาชน

ได้ง่าย

- ๕) บุคลากรมีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกัน ส่งผลดีต่อองค์กร

###### - จุดอ่อน

###### ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

๑) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่ทั่วถึง และล่าช้า ขาดการสื่อสาร ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

๒) ยากในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ การนำมาใช้ การเชื่อมโยงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ออกใช้บังคับของภาครัฐให้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายโครงสร้างการบริหาร สภาพปัญหา

๓) ยุ่งยากซับซ้อนในการบริหาร การจัดการ การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสมและ

สอดคล้อง

๔) ข้าราชการจำนวนมากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารจัดการภายใน

๑) บุคลากรยังต้องการเพิ่มขวัญกำลังใจให้มากขึ้น

๒) อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ

๓) บุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากส่วนกลางมีข้อระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ และ

**๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก**

- โอกาส

ด้านผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล กฎหมาย การเมือง

๑) มีการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐให้แก่ เทศบาลส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน

๒) เทศบาลสามารถดำเนินการกำหนดและปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขระเบียบประกาศที่ค่อนข้างปรับและทำได้ง่าย

๓) พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มุ่งให้มีการปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการทำงาน จัดกลุ่มภารกิจและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ประชากรศาสตร์

ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของเทศบาลและกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สื่อ อุปกรณ์สารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรในปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้น

- อุปสรรค

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเชิงมหภาค

๑) ค่าตอบแทนของข้าราชการไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพปริมาณงาน คุณภาพงาน ควรกำหนดค่าตอบแทนหรือ สิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

๒) รายได้ของไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมาย

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ขาดการสนับสนุนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติราชการ

• การเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การเชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของเทศบาลตำบลสันโป่ง คือ“พัฒนาอย่างสมดุล ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูวัฒนธรรม น้อมนำประชาธิปไตย ภายใต้ธรรมาภิบาล”

เทศบาลตำบลสันโป่ง มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตเทศบาลโดยได้คำนึงถึงความสมดุลย์ทางด้านกายภาพเนื่องจากเทศบาลตำบลสันโป่งมีพื้นที่การเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนมีอาชีพเกษตรกร

ดังนั้น การที่เทศบาลมีจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นบุคคลในพื้นที่ เข้าใจสภาพพื้นที่ของเทศบาล รับรู้ถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถจัดสรรโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของเกษตรกร และในการจัดการดังกล่าวมีความสมดุลย์ ไม่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดจนทำให้เกิดการเสียหายทางวัฒนธรรม

และในขณะเดียวกันก็มีการเสริมสร้างความสามัคคี และประชาธิปไตย โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายเพื่อให้มีการยอมรับข้อตกลง และข้อปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ที่ทำให้เทศบาลตำบลสันโป่งมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับ การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลสันโป่ง มีพนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย มีการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบกฎหมาย มีการบริหารจัดการระบบราชการที่ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ประชาชนได้รับประโยชน์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เทศบาลฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจของเทศบาลต่อประชาชนได้ดี

แต่อย่างไรก็ตามเทศบาลตำบลสันโป่ง ก็ยังต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ให้มีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย และให้ประชาชนในชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการส่งเสริมให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ เกิดการยอมรับ ระเบียบ ข้อตกลงร่วมกัน และปฏิบัติไปด้วยความถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีความสุขและทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสูง

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันโป่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษาและ
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการเทศบาลตำบลสันโป่ง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจใหม่หลายด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่จำเป็น เร่งด่วน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันโป่ง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนากิจการดำเนินงานที่มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเสียหาย และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการแต่ละกองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันโป่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลสันโป่ง จะกำหนดภารกิจแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง เดิมเทศบาลตำบลสันโป่ง มีภารกิจด้านกฏีพิภักย์เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ทำให้ต้องกำหนดงานกฏีพิภักย์ในฝ่ายปกครอง ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน

๒. กองคลัง มีจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งได้เพิ่มขึ้นตามภารกิจของเทศบาลที่มีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงกำหนดงานเพิ่มในฝ่ายได้แก่ งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานธุรการ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. กองช่าง มีจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลสันโป่ง มีปริมาณงาน และภารกิจงานไฟฟ้า งานซ่อมแซมถนน งานประปา ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องเพิ่มงานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณสุข และงานกิจการประปา ส่วนงานสาธารณูปโภคได้แก่งานซ่อมบำรุงถนน สะพาน อาคาร ไฟฟ้า ประปา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และเพิ่มงานธุรการกองช่าง เนื่องจากต้องมีการจัดระบบเอกสารต่าง ๆ ของกองช่างซึ่งมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. กองการศึกษา มีจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารการศึกษา ซึ่งเดิม มีงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและนันทนาการ แต่เนื่องจากมีภารกิจงานที่ชัดเจนและเพิ่มมากขึ้น จึงต้องแยกงานเดิมจากงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและนันทนาการ เป็น งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและ นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณีฯ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และเทศบาลมีภารกิจด้านการสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น จึงเพิ่มงานป้องกันและควบคุมโรค และงานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลสันโป่ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และเพิ่มงานธุรการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากต้องมีการจัดระบบเอกสารต่าง ๆ ของกองซึ่งมีจำนวนมากขึ้นตามภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล	
๓. สำนักปลัดเทศบาล ๓.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม สงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร	๓. สำนักปลัดเทศบาล ๓.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม สงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร	
๓.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	๓.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานกู้ภัย	
๔. กองคลัง ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔. กองคลัง ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานช่าง</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานกิจการประปา</li> </ul>	<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานช่าง</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ นันทนาการ</li> <li>- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลสันโป่ง</li> </ul>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรม เด็กและเยาวชน</li> <li>๖.๒ โรงเรียนอนุบาลเทศบาล ตำบลสันโป่ง</li> </ul>	
<p>๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p>๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานอนามัยและควบคุมโรค</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพของเทศบาล ตำบลสันโป่ง</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	
	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>ตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลฯ (ณ.๔) พ.ศ. ๒๕๖๔</p>



### หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดตำแหน่งใหม่และสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แก้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

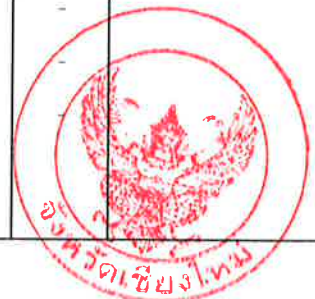
### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง


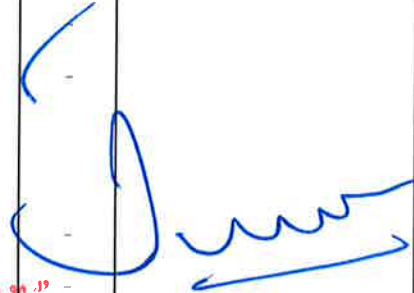
เทศบาลตำบลสันป่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๔    "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท." (นายวิชณุ วิทยารัตน์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่   กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๔
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (นายสุพจน์ แสงฉาย) นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ปลัดเทศบาลตำบลสันเป็ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองคลัง</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๔	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."	๑	<b>"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."</b>			-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
(นายสหพันธ์ แสงฉาย) วิศวกรโยธา ปก./ชก. ปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๔
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."	๑	<b>"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."</b>			-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นายสหพันธ์ แสงฉาย) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายวิษณุ วิทยาราวัง) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสันโป่ง</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลสันโป่ง</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน







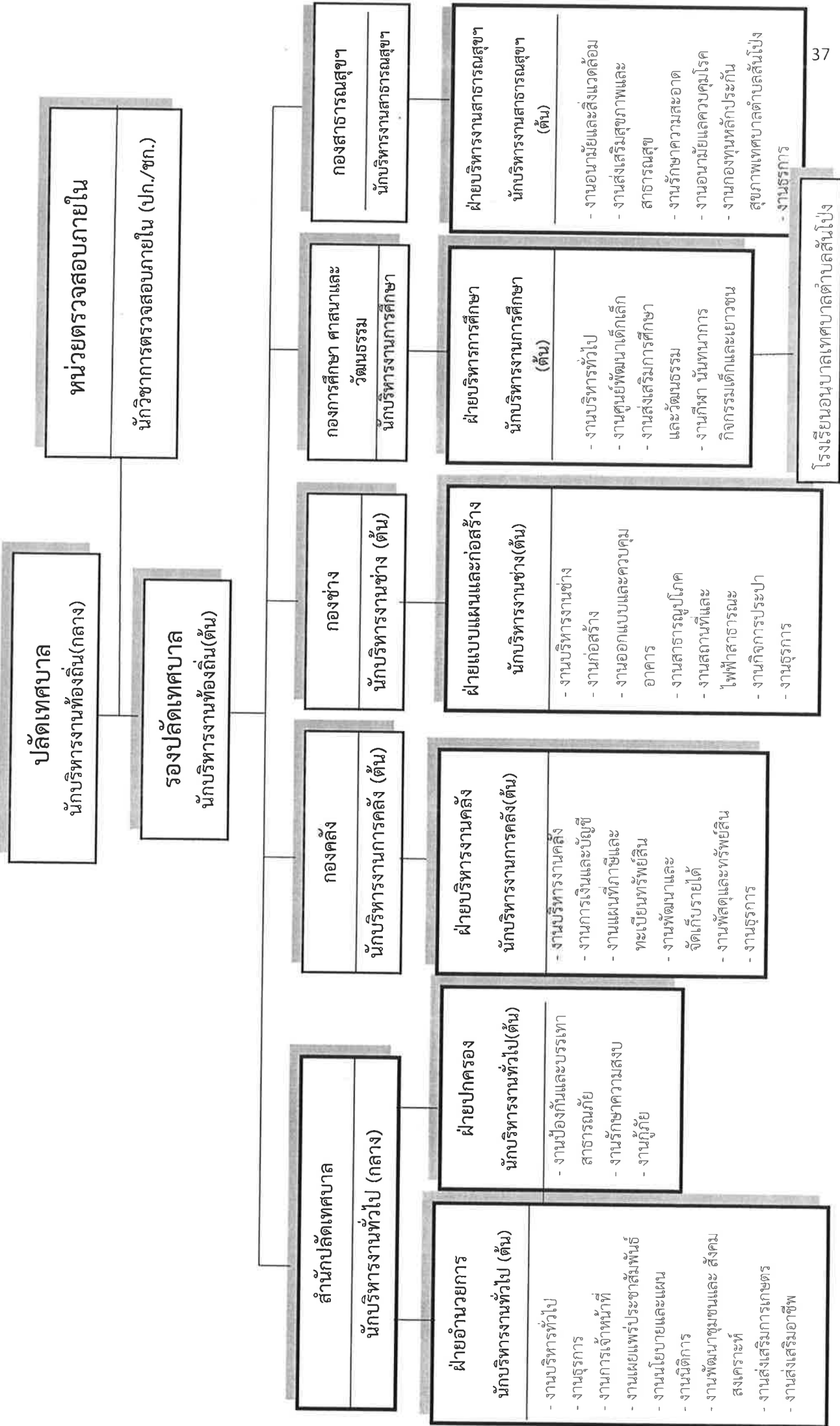




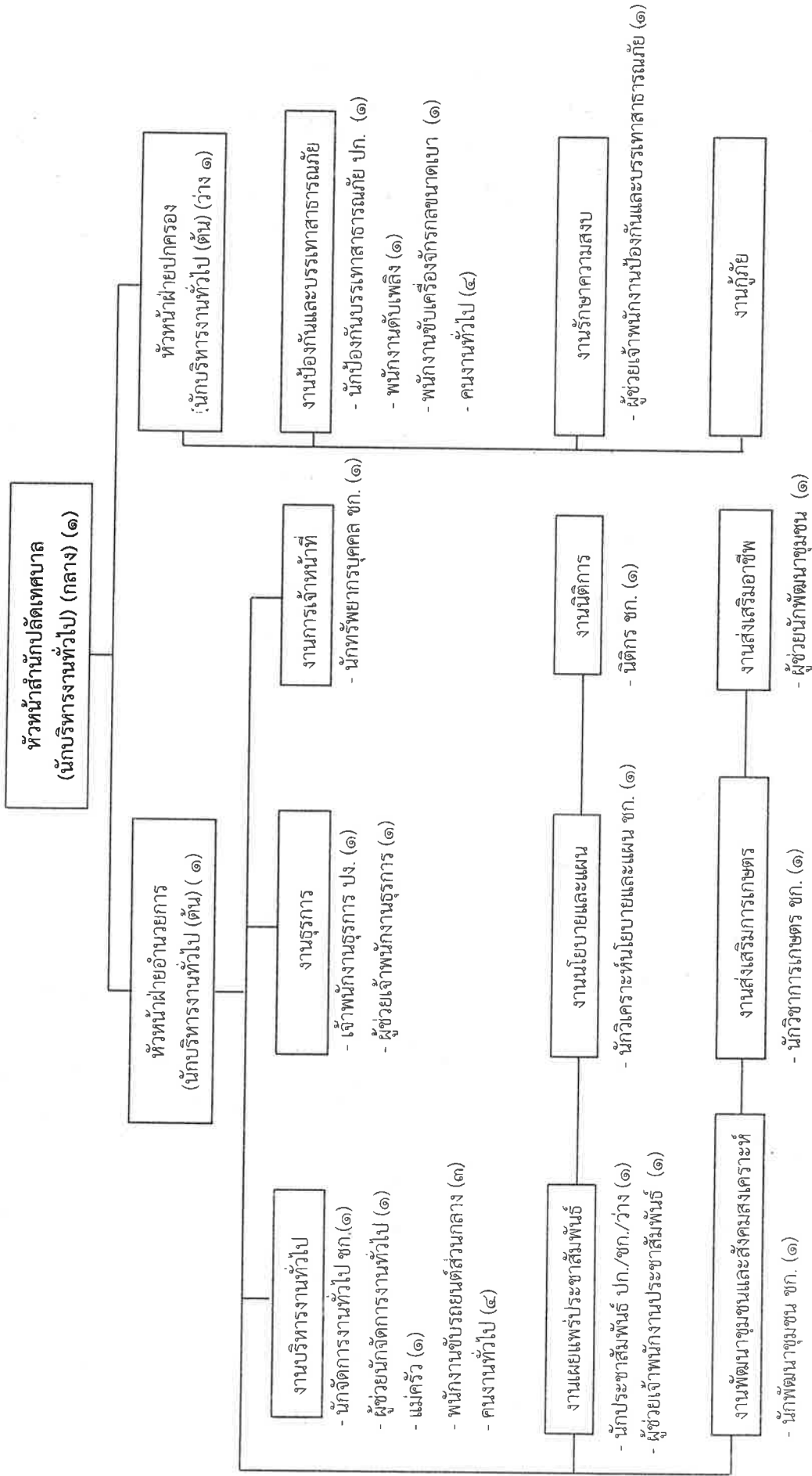


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลสันโป่ง

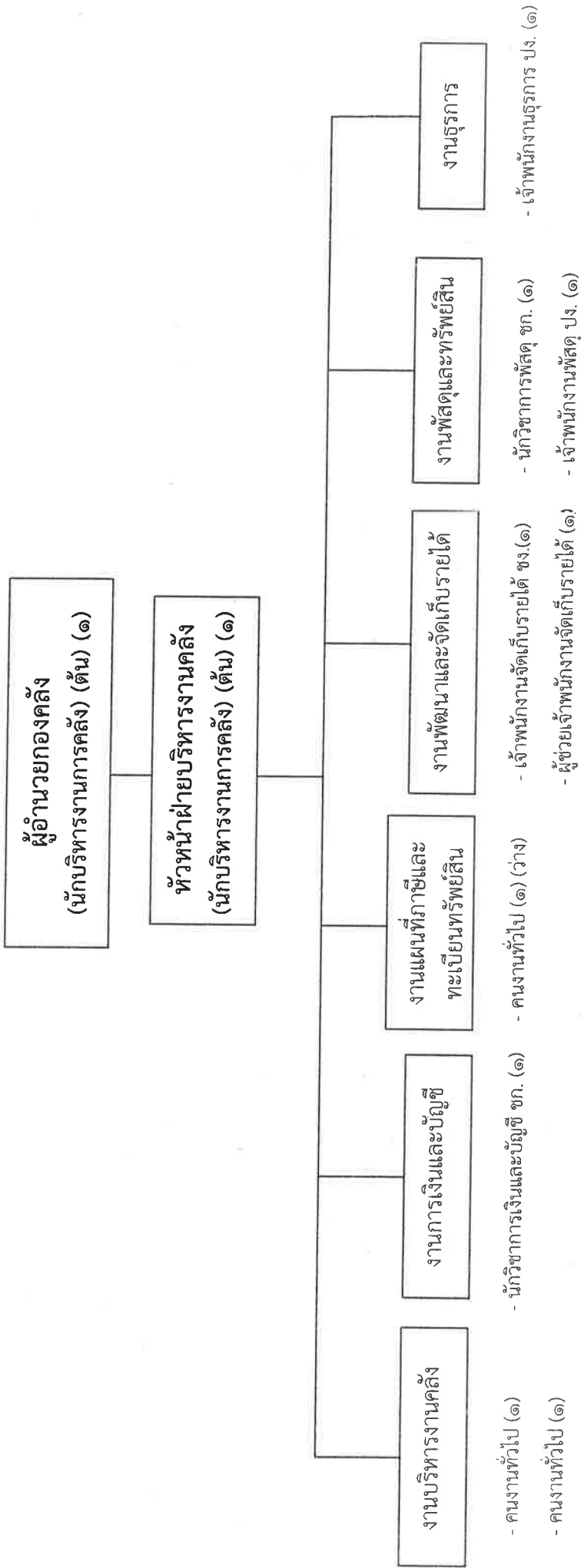


# โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



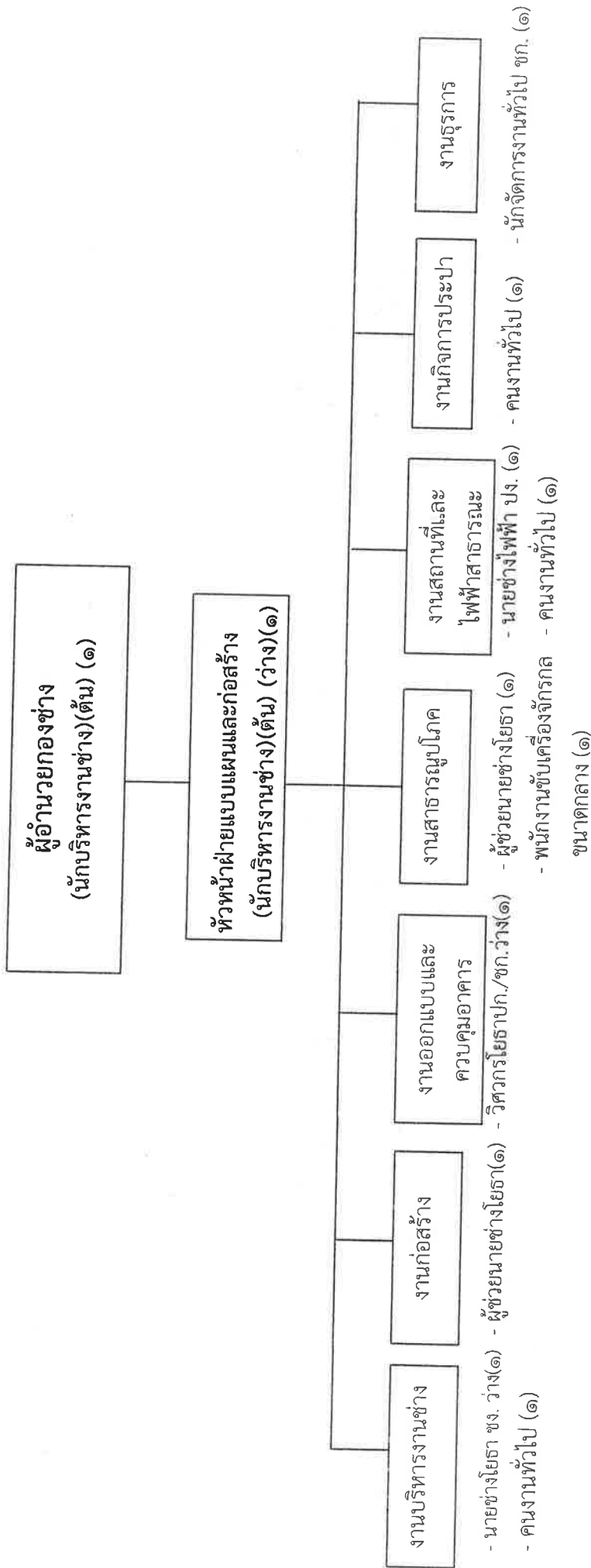
ระดับ	อำนาจการ (ระดับกลาง)	อำนาจการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๖	๑	-	๑	-	๙	๘

โครงสร้างองค์กร



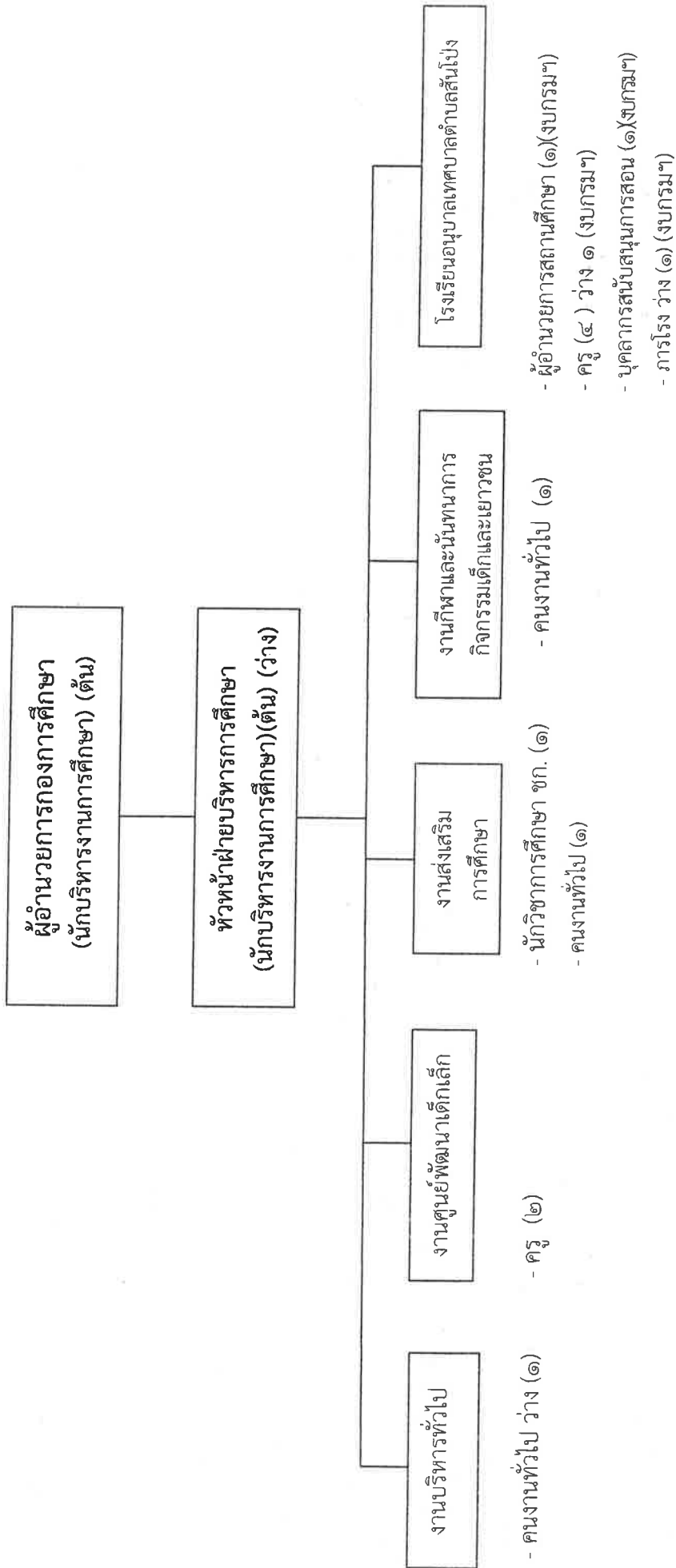
ระดับ	อำนาจการ (ระดับกลาง)	อำนาจการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	-	๑	๒	-	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



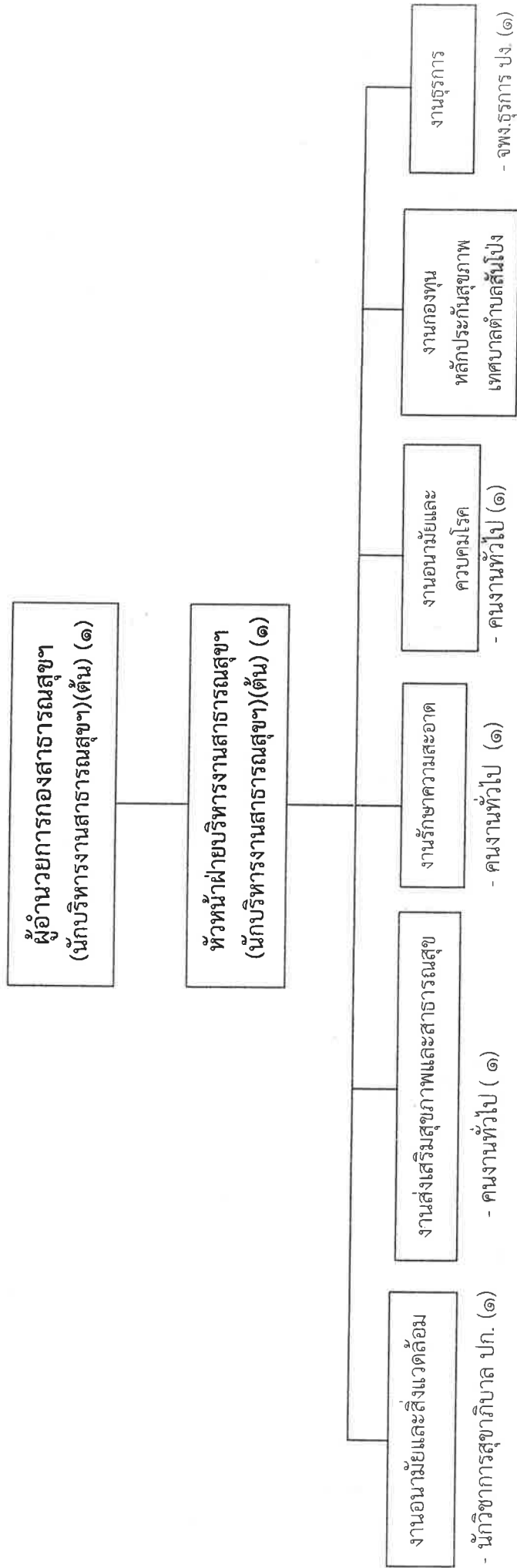
ระดับ	ผู้อำนวยการ (ระดับกลาง)	ผู้อำนวยการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๓

## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ (ระดับกลาง)	ผู้อำนวยการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	สายการสอน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑ (งบกรมฯ)	-	๑	๑	-	-	-	๓ (งบกรมฯ)	-	๑ (งบกรมฯ)	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ผู้อำนวยการ (ระดับกลาง)	อำนวยการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน  
( ปก./ชก.) (๑) ว่าง

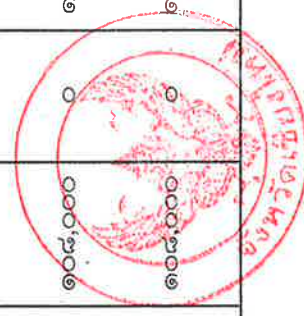
ระดับ	อำนาจการ (ระดับกลาง)	อำนาจการ (ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	สุ่จ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุพจน์ แสงฉาย	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๘๖,๒๔๐
๒	นายวัชร เสริฐสมใจ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) <u>หน่วยตรวจสอบสวนภายใน</u>	ต้น	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <u>หน่วยตรวจสอบสวนภายใน</u>	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๐๔,๒๔๐
๓	(ว่าง)	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔	ว่าที่ร.ต.หญิงธัญพรพรณ ดันคำ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๕,๘๔๐
๕	นางสาวสุภาพร ชันธปราบ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๐๗,๔๐๐
๖	(ว่าง)	-	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๗	นางปณณิกา รินสิน้อย	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐	๐	๐	๔๐๒,๗๒๐
๘	นางนาวิน วุฒิพันธ์	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐	๐	๐	๔๒๒,๖๔๐

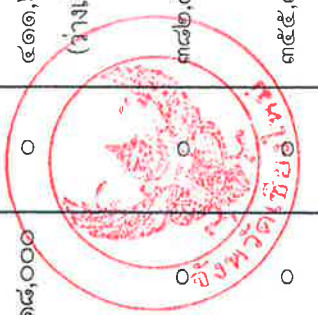
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๙	นางวาสนา ไชยดวงแก้ว	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	๐	๐	๓๘๙,๔๐๐
๑๐	นายประสิทธิ์ สามนต์ (ว่าง)	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	๐	๐	๓๔๙,๓๒๐
๑๑			-	-	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๒	นายเกริกชัย หนั่นไชย	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๐	๐	๓๖๙,๔๘๐
๑๓	นางสาวณัฐธิดา อาต๊ะ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๑๔	นายปองภาพ หงษ์หิน	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	๐	๐	๒๗๑,๒๐๐
๑๕	นางลักขมี ก้อนสุรินทร์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๒,๓๖๐	๐	๐	๑๙๒,๓๖๐
๑๖	นางณภัทร ธรรมไพศาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๖,๙๒๐	๐	๐	๑๙๖,๙๒๐
๑๗	นางวิลาวัลย์ ปาละมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๗,๒๘๐	๐	๐	๒๒๗,๒๘๐
๑๘	นายวีรพันธ์ ลังกา	ม.ปลาย	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๑๙	นายวสันต์ คັນธิยะ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๐๐๐	๐	๐	๑๖๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายสมศักดิ์ ชัยรัตน์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๖,๐๔๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๐๔๐	
๒๑	นายสุภกิจ ธีรารธรรม	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	
๒๒	นายสมพล ค่ายคำ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๑,๗๖๐	๐	๐	๑๖๑,๗๖๐	
๒๓	นางสาวทัศนีย์ ภูประจักษ์ศิลป์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๒๑,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	
๒๔	นางสาวดวงพร บุญคำศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๓,๒๔๐	๐	๒๔,๘๐๐	๑๔๘,๐๔๐	
๒๕	นางสาวแก้วสุน มุสดี พนักงานจ้างทั่วไป		-	แม่ครัว	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๖	นายวัชร สวรรโณ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๗	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๘	นายพงษ์เชษฐ อินต๊ะวงศ์	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๙	นายณัฐพงศ์ คำผาย	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๓๐	นายชินนทร์ โถดอก	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/รับค่าตอบแทน		
๓๑	นายพนพต นวลผืน	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๒	นายธวัชชัย ขุมขอบ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๓	นายจิตตกร ศรีวงศ์	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	นายวัชรวิฑู ศรีสุวรรณ	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๕	นางชนันท์ธิดา วัฒนบุญญ์ธรรม์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๐	๔๒,๐๐๐	๔๖๔,๖๔๐
๓๖	นางพัญญ์ชิตา ตามา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑๘,๐๐๐	๓๔๗,๗๖๐
๓๗	นางสาวหทัยนุช นันตีแก้ว	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	๐	๐	๓๘๙,๔๐๐
๓๘	นางสาวเยาวราศ ขัติหอม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	นักวิชาการพัสดุ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๘๒,๖๐๐	๐	๐	๒๘๒,๖๐๐
๓๙	นางสาวสอาดดาว์ลัย ตั้มนุณะ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑๒,๗๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๔๐	นางสาววาสนา วุฑธานนท์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	๐	๐	๒๕๙,๔๔๐

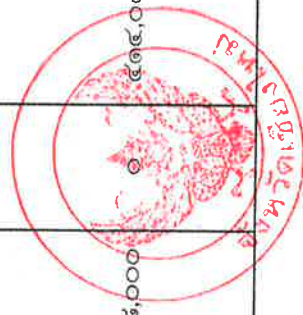
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	นางสาวโชติกา โสหนั่น	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	๐	๐	๑๖๒,๐๐๐
๔๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายณรงค์เดช ไชยเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๒๑,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๔๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวชลธิชา คอทอง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๔	นางสาวหนึ่งฤทัย เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๖	<u>นายสุวิทย์ ใจนาอีร์วัฒน์</u>	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๑๐,๙๖๐
๔๗	(ว่าง)	-	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐
๔๘	นางสาววัชรีย์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๓-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๐	๐	๓๘๒,๕๖๐
๔๙	(ว่าง)	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐



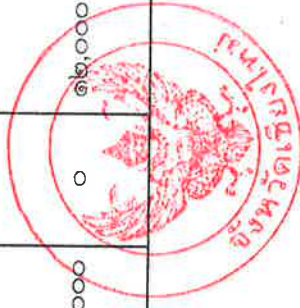
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๐	(ว่าง)	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	๐	๐	๓๐๒,๒๘๐
๕๑	นายอรรถพล ธีนาร์ักษ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	๑๓-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	๐	๐	๑๖๕,๑๒๐
๕๒	นายณรงค์ ชุมใจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๗๖๐	๐	๑๒,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๕๓	นายอรรถพล ไซ่ทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๕๔	นายเกรียงไกร ค่ายเทศ	ม.ปลาย	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๔๓,๗๒๐	๐	๐	๒๔๓,๗๒๐
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายธีระศักดิ์ ไชยวงศ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๖	นายธัญชัย สุพันธ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๗	ว่าที่ร้อยตรีณัฐพร มณีรัตน์ ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๘	นางสาวศศิวิมล คำถือ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๐	๓๙๘,๑๖๐
๕๙	(ว่าง)	-	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๓๕๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๗/เงินค่าตอบแทน	
๖๐	นายนคร จันทรวรรณ	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๓๘๐๓๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓๒-๐๘-๓๘๐๓๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๘,๕๐๐	๐	๐	๓๘๘,๕๐๐
๖๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางลัดดา เมืองดี	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖๒	นางสาวณัฐนงค์ ใจดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖๓	นายพนทกฤษณ์ ไชยวงษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖๔	นางปริยกร ใจคำ	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสันโป่ง	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสันโป่ง	ค.ศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๕	นางทองหยุด แก้งทอง	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	ค.ศ.๑	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	นางภัทริจรีภา กอเงิน	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๒	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลสันโป่ง	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๗	นายวิสุทธิ์ โปยทอง	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๘	นางวิวรรณ หอมอบ	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๙	นางสาววันวิสาข์ ภัคดิงค์	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๕	ครู	ค.ศ.๑	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๐	(ว่าง)	-	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๖	ครู	ค.ศ.๑	๑๓๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๗๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๑	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> นางสาวสร้อยเพชร ศรีวงศ์	ปวช.	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> (ว่าง)	-	-	-	-	-	ภาารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน) (กำหนดเพิ่ม)
๗๓	(ว่าง)	-	๑๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๘,๐๐๐
๗๔	(ว่าง)	-	๑๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๔,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๕	นางสาวพิมพ์ชนก ประภาศรีเกตุ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๙๕,๖๕๐	๐	๐	๑๙๕,๖๕๐
๗๖	นางสาวจิรพร กำแพงแก้ว	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	พง.	๑๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	พง.	๑๙๙,๖๕๐	๐	๙,๗๕๐	๑๙๙,๔๒๐
๗๗	นางสาววราวุฒิ์ จันทวรรณ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๗๘	นายชัยณรงค์ วงษาบิดนา	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๗๙	นางสาวธิดารัตน์ บุญไหล	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



# ภาคผนวก

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันโป่งกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ และมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ดังนี้

ส่วนราชการ	เทศบาลตำบลสันโป่ง อ.แมริม จ.เชียงใหม่	เทศบาลตำบลแมริม อ.แมริม จ.เชียงใหม่	เทศบาลตำบลแม่แรม อ.แมริม จ.เชียงใหม่
<b>ปลัดเทศบาล</b>	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๑ อัตรา
<b>รองปลัดเทศบาล</b>	๑ อัตรา	๑ อัตรา	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>			
-พนักงานเทศบาล	๑๒ อัตรา	๑๔ อัตรา	๑๓ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	-	๒ อัตรา	- อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙ อัตรา	๑๒ อัตรา	๘ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐ อัตรา	๒๔ อัตรา	๗ อัตรา
	รวม ๓๑ อัตรา	รวม ๕๒ อัตรา	รวม ๒๘ อัตรา
<b>กองคลัง</b>			
-พนักงานเทศบาล	๗ อัตรา	๕ อัตรา	๖ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๒ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา	๒ อัตรา	๑ อัตรา
	รวม ๑๑ อัตรา	๑๐ อัตรา	รวม ๙ อัตรา
<b>กองช่าง</b>			
-พนักงานเทศบาล	๖ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ อัตรา	๓ อัตรา	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา	๕ อัตรา	๒ อัตรา
	รวม ๑๒ อัตรา	รวม ๑๒ อัตรา	รวม ๘ อัตรา
<b>กองการศึกษา</b>			
-พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา	๓ อัตรา	๓ อัตรา
-พนักงานครูเทศบาล	๘ อัตรา	๖ อัตรา	๗ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๓ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	๕ อัตรา	๑๔ อัตรา	๔ อัตรา
	รวม ๑๗ อัตรา	รวม ๒๖ อัตรา	รวม ๑๗ อัตรา
<b>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b>			
-พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา	๓ อัตรา	-
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๖ อัตรา	-
-พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา	๗ อัตรา	-
	รวม ๗ อัตรา	รวม ๑๖ อัตรา	รวม - อัตรา

**ส่วนที่ 1**

**คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

**ของ**

**เทศบาลตำบลสันโป่ง**

**อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่**

## คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันโป่ง

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลสันโป่ง จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลสันโป่งอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสันโป่งจึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังต่อไปนี้

#### 1. สถานะการคลัง

##### 1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 50,342,919.62 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 23,414,913.42 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 24,530,163.48 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กัณเงินไว้แบบก่อหน้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กัณเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหน้ผูกพัน จำนวน 5 โครงการ รวม 340,982.32 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

#### 2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2563 ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2563

(1) รายรับจริง จำนวน 57,933,093.80 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	367,726.24 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	766,032.20 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	383,289.40 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	667,738.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	71,858.80 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	26,709,755.16 บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	28,966,694.00 บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบวุัดถูประสงค์ จำนวน 277,469.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 52,103,922.40 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	19,304,204.18 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	15,476,916.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	11,015,509.03 บาท
งบลงทุน	จำนวน	5,233,162.20 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,074,130.99 บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 178,519.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 4,703,379.50 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

(7) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

ค่าแกลงงบประมาณ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
เทศบาลตำบลสันป่า  
อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่

	รายรับจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
<b>รายได้จัดเก็บเอง</b>			
หมวดภาษีอากร	1,332,977.95	746,170.00	1,200,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,094,851.20	1,126,000.00	1,133,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	478,801.17	356,500.00	380,500.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	698,613.00	600,000.00	620,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	82,102.00	80,000.00	60,000.00
<b>รวมรายได้จัดเก็บเอง</b>	<b>3,687,345.32</b>	<b>2,908,670.00</b>	<b>3,393,500.00</b>
<b>รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>			
หมวดภาษีจัดสรร	35,925,297.11	35,245,000.00	36,393,000.00
<b>รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>	<b>35,925,297.11</b>	<b>35,245,000.00</b>	<b>36,393,000.00</b>
<b>รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	30,746,938.00	32,846,330.00	32,713,500.00
<b>รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>	<b>30,746,938.00</b>	<b>32,846,330.00</b>	<b>32,713,500.00</b>
<b>รวม</b>	<b>70,359,580.43</b>	<b>71,000,000.00</b>	<b>72,500,000.00</b>

ค่าเฉลี่ยงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
<b>จ่ายจากงบประมาณ</b>			
งบกลาง	21,238,563.00	25,905,978.00	25,622,431.00
งบบุคลากร	17,558,593.00	21,788,817.00	21,433,656.00
งบดำเนินงาน	12,141,167.44	13,798,770.00	15,544,703.00
งบลงทุน	5,102,857.00	8,285,435.00	8,032,210.00
งบเงินอุดหนุน	1,124,000.00	1,221,000.00	1,867,000.00
<b>รวมจ่ายจากงบประมาณ</b>	<b>57,165,180.44</b>	<b>71,000,000.00</b>	<b>72,500,000.00</b>
<b>รวม</b>	<b>57,165,180.44</b>	<b>71,000,000.00</b>	<b>72,500,000.00</b>



คำสั่งเทศบาลตำบลสันโป่ง

ที่ ๒๐๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง  | เป็น ประธานกรรมการ        |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง    | เป็น กรรมการ              |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง | เป็น กรรมการ              |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง       | เป็น กรรมการ              |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง       | เป็น กรรมการ              |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็น กรรมการ              |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา   | เป็น กรรมการ              |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล   | เป็น กรรมการ และเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล         | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ     |

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พันตำรวจตรี

(ศุภวัฒน์ สุพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง

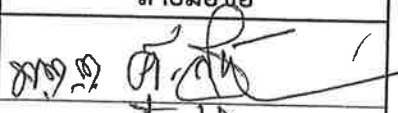






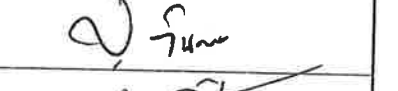
รายชื่อคณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันโป่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พันตำรวจตรีศุภวัฒน์ สุพันธ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายสุพจน์ แสงฉาย	กรรมการ	
๓	นายวัชร เสริฐสมใจ	กรรมการ	
๔	นางชนันท์ธิดา วัฒนบุญญารักษ์	กรรมการ	
๕	นายสุวิทย์ โรจนธีรวัฒน์	กรรมการ	
๖	พันจ่าเอกถวัลย์ พวงบุบผา	กรรมการ	
๗	นางสาวศศิวิมล คำลือ	กรรมการ	
๘	ว่าที่ร.ต.หญิงฐิตยาพรรณ ต้นคำ	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางนาวิณี วุฒิพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล	