



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลฯ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

การแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการต่างๆ และ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓/
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓/
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๘๓/

ภาคผนวก

- สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
- ลำเนาบันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ลำเนามติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔
- ลำเนาประกาศเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
- ลำเนาประกาศเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขึ้น และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพของเทศบาล

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับ ลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่ม มากขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการ ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของ ตำบลสันทรายหลวง ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity)

: จังหวัดเชียงใหม่จะเป็นเมืองที่ให้คุณค่าแก่ทุกชีวิตที่อาศัยอยู่และมาเยือน เป็นเมืองที่มีความมั่งคั่งและ พัฒนาอย่างยั่งยืน

ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและนโยบายรัฐบาล มาแปลงสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วย

(๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

(๒) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

- การแก้ไขปัญหาความยากจน
- การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ
- เศรษฐกิจแบบพอเพียง

(๓) ให้ความสำคัญกับโครงการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และสังคม

(๔) นำมาพิจารณาจัดทำแผนพัฒนา และสนับสนุนงบประมาณดำเนินการต่อไป

ส่วนการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ได้มีแนวทางในการพัฒนาซึ่งเป็นแผนงานประจำก็ยังคงดำเนินการดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีฐานะดีความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพดี
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา
ด้านเศรษฐกิจ
- เสริมประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานหลัก
- พัฒนาการเกษตรพอเพียง เกษตรพื้นบ้านและอุตสาหกรรมเกษตร

ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสังคม

- เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๕ ปี โดยรัฐบาลออกค่าใช้จ่ายให้
- เด็ก เยาวชน ปราศจากยาเสพติดและอบายมุขอื่นๆ
- ประชาชนเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ที่ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ด้านสุขภาพ อนามัย สวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถาบันครอบครัวมีความอบอุ่นและชุมชนมีความเข้มแข็ง
- ส่งเสริมประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขของภาครัฐอย่างเท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- เยาวชนห่างไกลยาเสพติดและอบายมุขต่างๆ
- ประชาชนมีความปลอดภัยในการจราจรมากขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทั้งแหล่งน้ำ ป่าไม้ อากาศและดิน
อย่างเป็นระบบ
- ประชาชนต้องมีความหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น

ด้านการเมืองการปกครอง

- ประชาชนศรัทธาการปกครองระบอบประชาธิปไตย นักการเมือง และมีส่วนร่วม
การเมืองทุกระดับโดยเน้นความยุติธรรมเป็นหลัก
- นักการเมืองมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- ข้าราชการเป็นคนดี มีผลงาน ทำหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง
- เทศบาลฯ มีความเข้มแข็งสามารถรับภารกิจต่างๆ ตามระเบียบและกฎหมายได้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

“ สันทราย สังคมดี สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตดี ประชาชนมีส่วนร่วม ”

เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงดำเนินงานตามวิสัยทัศน์การพัฒนา ดังกล่าวที่วางไว้ได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงได้กำหนดพันธกิจหลัก ดังนี้

พันธกิจหลัก เทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเพียงพอ
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการมีงานทำ การสร้างและพัฒนาการรวมกลุ่ม ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนในยุคที่มีการแข่งขันกันสูงด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีสุขภาวะที่ดี เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มั่นคงให้เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ
๔. การพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การขยายโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การปลูกฝังจิตสำนึก ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชนเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม
๖. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ การสร้างจิตสำนึกและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

เพื่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงดำเนินงานตามวิสัยทัศน์การพัฒนา และพันธกิจดังกล่าวที่วางไว้ได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - (๑) พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม
 - (๒) พัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง
 - (๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในครัวเรือน
 - (๔) การพัฒนาและปรับปรุงสิ่งก่อสร้างภายในหมู่บ้าน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้
- (๒) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสินค้าชุมชน
- (๓) การเพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตร
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการศึกษานอกระบบ
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- (๔) สนับสนุนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ยากไร้
- (๕) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา พิธีพูนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและเอกลักษณ์ท้องถิ่น
- (๖) ส่งเสริมการให้บริการทางสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน
- (๗) ควบคุมสถานประกอบการต่างๆ ให้มีมาตรฐาน
- (๘) ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อของคนและสัตว์
- (๙) ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การขยายพื้นที่สีเขียวในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การส่งเสริมความเข้มแข็งและการบริหารงานของชุมชน
- (๒) ปรับปรุง พัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๓) พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน
- (๔) ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับเทศบาล

นโยบายของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง (แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง วันที่เข้ารับตำแหน่ง วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕) โดยมีแนวนโยบายในการบริหารงานเทศบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลฯ ให้ความสำคัญต่อการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐราชการ เอกชน องค์กรชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการชุมชน ผู้สูงอายุ สตรีแม่บ้าน เยาวชน อสม. อบพร. ให้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งการวางแผนดำเนินงาน ติดตามผลดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมใหม่ในการใช้ ดูแล และร่วมรักษาสีงาธารณประโยชน์ สอนสาธารณะ การเคารพสิทธิชุมชน ภายใต้การปฏิบัติตามแนวดำเนินการที่ชุมชนร่วมกันกำหนด การออกเทศบัญญัติเพื่อดูแลรักษาความสะอาดของบ้านเมือง รวมไปถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย ที่เป็นธรรมกับทุก ๆ ฝ่าย

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเทศบาลฯ ทั้งการพัฒนาบุคลากรในทุกรูปแบบ การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ปลอดภัย การเพิ่มระบบแสงสว่างของถนน หนทาง การจัดตั้งป้ายจราจร สัญญาณไฟจราจรให้เหมาะสม รวมไปถึงการติดตั้งกล้องวงจรปิด ตามจุดล่อแหลมและเสี่ยงภัยของชุมชน

๕. สนับสนุนบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ในด้านการจัดตั้ง สายตรวจในชุมชน การดำเนินการของ อบพร. อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมทั้งการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการ การอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งในและนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง

๖. สนับสนุนการจัดสร้างศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ พืชผัก รักษาประชาชน เพื่อให้การดูแลสุขภาพของประชาชนในทุกกลุ่มทุกวัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการประสานการดำเนินงานร่วมกับกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง ๓ แห่ง การพัฒนาศักยภาพของ อสม. ในทุก ๆ ด้าน การตรวจสุขภาพประจำปีของประชาชน โดยการดำเนินงานจากกองทุน สปสช.เทศบาลฯ ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาหน่วยกู้ภัย กู้ชีพฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพในการรองรับการให้บริการประชาชน

๗. การบริหารจัดการมลพิษในชุมชนด้วยการกำกับให้กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมการปล่อยมลพิษทั้งการปล่อยน้ำเสีย ควันพิษ เสียงดัง การปรับเปลี่ยนกำหนดการตัดตกแต่งกิ่งไม้ในชุมชนให้เร็วขึ้น โดยเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนของทุก ๆ ปี ส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะอย่างเป็นรูปธรรมทั้งการใช้มาตรการจูงใจและมาตรการทางกฎหมายกำกับ

๘. ส่งเสริมดูแลสภาพแวดล้อมของเมืองให้สวยงาม ในการปรับปรุงภูมิทัศน์ตามถนนหนทาง ที่สาธารณะ สะพาน สวนสาธารณะ วัด สถานที่ราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสภาพแวดล้อมของบ้านและพื้นที่โล่งรอบบ้านให้สวยงามเช่นกัน

๙. ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน การบริหารจัดการสวนสาธารณะ สนามกีฬา ด้วยการจัดอุปกรณ์ จัดสถานที่ให้เหมาะสม มีความปลอดภัยรองรับการให้บริการประชาชน รวมไปถึงการสนับสนุนกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มหนุ่มสาว เยาวชน กลุ่มจักรยานวันอาทิตย์ ชมรมเปตอง ฯลฯ ให้มีการแข่งขันกันเพื่อพัฒนาศักยภาพและความแข็งแรงของร่างกาย การแข่งขันกีฬาประชาชน เป็นต้น

๑๐. สร้างระเบียบให้ชุมชนด้วยการควบคุมการขนส่งวัสดุ หิน ดิน ทราบาย การป้องกัน การตกหล่น จัดระเบียบการติดตั้งป้ายในที่สาธารณะ ด้วยการออกเทศบัญญัติกำกับและการใช้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่แล้วอย่างจริงจัง

๑๑. การป้องกันน้ำท่วมในชุมชน ทั้งการปรับปรุงสภาพลำน้ำเหมืองคู่ ลำน้ำแม่แกัด ลำน้ำจืดตลอดจนลำเหมืองสาขาต่างๆ ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ในฤดูแล้งและสามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็วในฤดูน้ำหลาก และในบางชุมชนที่เป็นที่ลุ่มต่ำต้องบริหารจัดการด้วยระบบสูบน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมซ้ำควบคู่ เป็นต้น

๑๒. ส่งเสริมการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของชุมชน โดยสนับสนุน บทบาทของวัด โบสถ์ สถานศึกษา สภาวัฒนธรรมชุมชน ในการจัดกิจกรรมที่สำคัญตามประเพณี ดั้งเดิม และวันสำคัญของชาติและศาสนาที่ถูกต้องตามประเพณีที่ยึดถือมาในอดีต

๑๓. ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของประชาชน โดยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สร้างห้องสมุดชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของประชาชนทั้งคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ศูนย์ภาษา ศูนย์ศิลปะดนตรีชุมชน และศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่ประชาชนทั่วไปสามารถไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาเรียนรู้อย่างครบวงจร

๑๔. สนับสนุนบทบาทของเยาวชนการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาศักยภาพให้กับเยาวชนทั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมเสริมความรู้ด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๑๕. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพดั้งเดิมของชุมชน เช่น การผลิตเครื่องเงิน บ้านแม่ย้อย การผลิตข้าวแต๋นบ้านสันทรายหลวง-ป่าตอง กลุ่มหัตถกรรมต่างๆ และกลุ่มอาชีพใหม่ในชุมชน การพัฒนาฝีมือกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยประสานความร่วมมือจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน เพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. การป้องกันการรุกรานที่สาธารณะและลำน้ำสาธารณะ ด้วยการบริหารจัดการ เพื่อจัดระเบียบชุมชนที่รุกรานที่สาธารณะและลำน้ำสาธารณะให้เหมาะสม

๑๓. มุ่งมั่นที่จะพัฒนากลุ่มองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานในเทศบาล ทั้งกลุ่ม อสม. กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มมวลชนต่าง ๆ ในระดับเทศบาล โดยไม่แยกเป็นตำบลหนึ่งตำบลใดอย่างทีละตัวมา

๑๔. ส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะร่วมกัน สำหรับกรณีโครงการของรัฐ เอกชน อันอาจจะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน เช่น การประชุมประชาคม การจัดทำประชาพิจารณ์

ดังนั้น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงและนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ซึ่งทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา และความต้องการของประชาคมในระดับตำบล และหมู่บ้าน มีความเชื่อมโยงกันตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน จนถึงระดับจังหวัด

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียน	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		

ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- สถาปนิก ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๒ อัตรา

๓.๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๓ อัตรา

๓.๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓.๔ กำหนดความต้องการของพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็น และความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงโครงสร้างของส่วนราชการ และจำนวนของข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่ ๖๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๐ อัตรา

๓.๕.๒ กองคลัง

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

๓.๕.๓ กองช่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๓ อัตรา

๓.๕.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๙ อัตรา

๓.๕.๕ กองสวัสดิการสังคม

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

๓.๖ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๘
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๓
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อยู่ในท้องที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ ๓๖ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๔ ตำบล ๒๑ หมู่บ้าน

ปัญหา/ความต้องการของประชาชน/ความจำเป็นพื้นฐาน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ปัญหาเกี่ยวกับระบบการระบายน้ำที่ยังมีไม่เพียงพอ และยิ่งเห็นสภาพปัญหาชัดเจนขึ้นในช่วงฤดูฝนที่มีน้ำท่วม น้ำขัง
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะตามถนนและตามชอกชอยต่างๆ

- ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านที่ยังไม่เพียงพอ และคุณภาพของน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาถนนหนทาง เช่น ถนนที่มีอยู่เดิมมีสภาพทรุดโทรม ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนคับแคบเนื่องจากมีการรुक้าทางสาธารณะ ถนนไม่ได้ระดับ
- ความต้องการก่อสร้างไหล่ถนนให้ปิดถนนเต็มพื้นที่ เพื่อป้องกันวัชพืชหรือต้นไม้ขึ้นปกคลุมไหล่ทาง และเพื่อให้ถนนกว้างมากขึ้น สะดวกแก่การสัญจร
- ความต้องการปรับปรุงถนนที่มีปัญหาด้านการจราจร การติดตั้งป้ายจราจร สัญญาณไฟจราจรให้เหมาะสม รวมไปถึงการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดล่อแหลมและจุดเสี่ยงภัยในชุมชน
- ความต้องการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า โทรศัพท์ น้ำประปา ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการดำเนินงานที่ประสานงานกับเทศบาลฯ ร่วมกันจัดทำแผนให้สอดคล้องร่วมกัน

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวจะนำรายได้สู่ประชาชนในท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ขาดการส่งเสริมอาชีพ โดยฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ในแต่ละชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุให้คงอยู่ ดูแลบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ขาดการส่งเสริมอาชีพ โดยฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ในแต่ละชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมการขายสินค้าราคาประหยัดให้แก่ผู้บริโภค

๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น
- ปัญหายาเสพติดของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา
- ปัญหาสุขภาพของประชาชน ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- การช่วยเหลือคนพิการ เช่น จัดหาอุปกรณ์ช่วยคนพิการ จัดหาอาชีพเสริม รวมถึงการให้คำแนะนำดูแล
- การสร้างให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว และรับผิดชอบต่อสังคม

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร เช่น

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน
- ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกทางการเมืองแก่ประชาชน
- การจัดการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของเทศบาลฯ อย่างรวดเร็ว
- ความต้องการการบริการที่รวดเร็วเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE)
- ความต้องการการดำเนินการออกหน่วยและพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาด้านขยะมูลฝอย มีขยะเป็นจำนวนมาก และมีขยะตกค้างรวมถึงการลักลอบทิ้งขยะตามจุดต่าง ๆ
- ปัญหาท่อระบายน้ำ ลำเหมืองดินเขิน น้ำไหลไม่สะดวก มีเศษขยะอุดตันส่งกลิ่นเน่าเหม็น เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง
- ปัญหาน้ำทิ้งจากร้านอาหารและบ้านเรือนที่อยู่ติดกับลำคลองสาธารณะ
- ความต้องการให้ประชาชนในชุมชนดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้สวยงาม ในการปรับปรุงภูมิทัศน์ตามถนนหนทาง ที่สาธารณะ สะพาน สวนสาธารณะ วัด สถานที่ราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสภาพแวดล้อมบริเวณบ้านของตนเอง
- ปัญหาความเดือดร้อนรำคาญ การเลี้ยงสัตว์ในหมู่บ้านและในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๓ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลฯ ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อบริเวณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีสถานพยาบาลชุมชน การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรบ สำหรับประชาชน
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมอาชีพ เพื่อการทำมาหากินของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่กำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์
- (๕) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

ของการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้าง พื้นฐานและจัดสรรงบประมาณเป็นลำดับแรก ๓. ประชาชนให้ความสนใจ มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการแก้ไขปัญหาทางด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการ หลีกเลี่ยง หรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูก สร้างอาคารไม่เป็นไปตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร ๒. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนทำให้การวางแผนการ ตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ๓. การถ่ายโอนระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ถนน ของนิติบุคคล หมู่บ้านจัดสรรให้เทศบาลดูแล รับผิดชอบทำให้ภาระค่าใช้จ่ายมีมากขึ้นและไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน ๔. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้ งบประมาณมาก แต่การจัดเก็บรายได้ยังไม่ค่อยมี ประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อ ปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจด้านงานสาธารณสุขและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. มีการบริหารแบบบูรณาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๓. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข ๔. มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) ๕. นโยบายของรัฐที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๖. มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย การบริหารจัดการสวนสาธารณะ สนามกีฬาพร้อมอุปกรณ์สถานที่ที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน	๑. เทศบาลมีประชากรแฝงที่อพยพอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก (แรงงานต่างด้าว) ๒. เทศบาลไม่มีการถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรของสถานศึกษาจึงมีข้อจำกัดในการสนับสนุนงบประมาณหรืออุปกรณ์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ ๓. เทศบาลไม่มีการถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรด้านสาธารณสุข (รพสต.) จึงมีข้อจำกัดในการสนับสนุนงบประมาณและเกิดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ และบุคลากรเพียงพอสำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. มีการฝึกอบรมและให้ความรู้บุคลากรในเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และฝึกอบรมทบทวนให้ความรู้เพิ่มเติมแก่อปพร. อยู่เสมอ ๔. จัดทำพระราชบัญญัติเทศบาล เรื่อง การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๕. จัดทำพระราชบัญญัติเทศบาล เรื่อง การติดตั้งปอดักไขมันบำบัดน้ำเสียในอาคาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ๖. จัดระเบียบการควบคุมการขนส่งวัสดุ หิน ดินทราย การป้องกันการตกหล่น และจัดระเบียบการติดตั้งป้ายในที่สาธารณะ	๑. มีการอพยพแรงงาน (แรงงานต่างด้าว) เข้ามาในเขตเทศบาลเพิ่มมากขึ้น ๒. มีสถานบันเทิง ร้านอาหารตั้งในเขตเทศบาลจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาการร้องเรียนเสียงดังรบกวน และปัญหาเรื่องยาเสพติด ๓. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยไม่เป็นไปตามกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมือง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. เนื่องจากสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีลักษณะผสมผสานกันระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบทหรือเป็นสังคมกึ่งเมือง – กึ่งชนบทส่วนใหญ่เป็นที่อยู่อาศัย จึงเกิดการลงทุนด้านร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อและห้างสรรพสินค้ามากขึ้น ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของชุมชน เช่น วัดโบสถ์ สถานศึกษา ฯลฯ	๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาลเนื่องจากส่วนมากเป็นแหล่งที่อยู่อาศัย ๒. ไม่มีศูนย์จำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรมสินค้าพื้นเมือง เช่น เครื่องเงิน กระดาษสา ข้าวแต๋น เป็นต้น ๓. ผู้สืบสานงานฝีมือพื้นบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมีจำนวนน้อย

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาขยะและน้ำเสีย ๓. บริหารจัดการมลพิษในชุมชนด้วยการกำกับให้กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมการปล่อยมลพิษ	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้เฉพาะทาง/ประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. กำหนดนโยบายส่งเสริมและดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ วัด ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า ๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ๓. มีการส่งเสริมการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของชุมชน โดยสนับสนุนบทบาทของ	๑. ประชาชนและเยาวชนมีความสนใจในการอนุรักษ์สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมในชุมชนค่อนข้างน้อย ๒. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ ๓. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวม

วัด โบสถ์ สถานศึกษา สภาวัฒนธรรมชุมชน ในการ จัดกิจกรรมที่สำคัญตามประเพณีดั้งเดิม และวัน สำคัญของชาติและศาสนาที่ถูกต้องตามประเพณีที่ยึด ถือมาในอดีต	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จัก อย่างแพร่หลาย
--	---

**๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และผู้บริหารให้ความสำคัญ สำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันใน องค์กร ๒. มีระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ที่ใช้เป็นระบบ เดียวกันทุกหน่วยงานของภาครัฐ มีมาตรฐานเดียวกัน ๓. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้าง ความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทย ก่อให้เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่าง มากและกว้างไกล ๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ พนักงาน ของรัฐอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กร ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้ประกาศมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เห็นชอบให้เทศบาลที่กำหนดประเภทเป็นเทศบาลขนาดกลางเดิม กำหนดประเภทใหม่เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยมีมติ ดังกล่าวทำให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวงกำหนดอยู่ในประเภท "เทศบาลประเภทสามัญ"

ดังนั้น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕๖ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๘๘ อัตรา โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากที่ผ่านมา ยังมีบางตำแหน่งที่ยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างได้ จึงควรดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงต่อไป

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ – ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุงานมากจะทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติโดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงดังกล่าว เทศบาลฯ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานกิจการสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร งานทะเบียนราษฎร งานการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การทำฎีกาเบิกจ่าย งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๑.๕ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๗ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๘ งานนิติการ
- ๑.๑.๙ งานการศึกษา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ ทะเบียนเงินคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานธุรการ

๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒.๒ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานขออนุญาตประกอบกิจการโรงงาน งานประสานกิจการไฟฟ้าสาธารณะ ประปา งานวางระบายน้ำ และงานชลประทาน งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๑.๒ งานวิศวกรรม

๓.๑.๓ งานธุรการ

๓.๑.๔ งานสถาปัตยกรรม

๓.๑.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๑.๖ งานสวนสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ศูนย์บริหารงานสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๔.๑ งานรักษาความสะอาด
- ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๔ งานธุรการ

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด และงานสาธารณะ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ งานกลุ่มสตรี งานบริการผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
 - ๕.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน
 - ๕.๑.๒ งานสวัสดิการ
 - ๕.๑.๓ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๕.๑.๔ งานธุรการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน
- ๖.๒ งานควบคุมภายใน
- ๖.๓ งานบริการข้อมูล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานการศึกษา ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานธุรการ - งานสถาปัตยกรรม - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานการศึกษา ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานธุรการ - งานสถาปัตยกรรม - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานรักษาความสะอาด
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานธุรการ

๕. กองสวัสดิการสังคม**๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม**

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานรักษาความสะอาด
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานธุรการ

๕. กองสวัสดิการสังคม**๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม**

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานธุรการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**๖.๑ งานตรวจสอบภายใน**

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ

๖.๒ งานควบคุมภายใน

- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

	๖.๓ งานบริการข้อมูล – งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานกำหนดหน่วยรับ ตรวจและผู้เกี่ยวข้อง
--	---

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จากการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

นักบริหารงานเทศบาล

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

นิติกร (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป ๘ อัตรา

นักการ ๑ อัตรา

ภารโรง ๓ อัตรา

พนักงานดับเพลิง ๒๖ อัตรา

พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป	๑๑	อัตรา
-------------	----	-------

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	อัตรา
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
สถาปนิก (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป	๓๓	อัตรา
-------------	----	-------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๓	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป	๔	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑๕	อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๕๐	อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	อัตรา
---	---	-------

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	อัตรา
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๓	อัตรา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	อัตรา

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	เวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของเทศบาล	๔,๒๐๐	๑๕	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานเลขานุการการประชุมสภาเทศบาล	๒๗	๗๒๐	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๖๐	๗๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัดเทศบาล	๔๙๒	๓๖๐	๑๗๗,๑๒๐	๒.๑๔
	- งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ของเทศบาล	๗๖๐	๑๒๐	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล	๔๗๘	๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๒.๐๘
	- งานจัดเตรียมห้องประชุมเทศบาล	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๒	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๖	๑,๐๘๐	๖,๔๘๐	๐.๐๘
	- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
	- งานสอบคัดเลือก	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	- งานทะเบียนประวัติ	๓๒	๗๒๐	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
	- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๑๕	๗๒๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	๑	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๑๖	๓๖๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล	๑๔	๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	ระบบบุคลากรแห่งชาติ				
๓	งานทะเบียนราษฎร				
	- งานรับแจ้งเกิด	๑๐	๑๐	๑๐๐	๐.๐๐
	- งานรับแจ้งตาย	๑๕๐	๑๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	- งานรับแจ้งย้ายที่อยู่	๓,๐๐๐	๑๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	- งานแก้ไขรายการบุคคล	๑,๐๒๐	๒๐	๒๐,๔๐๐	๐.๒๕
	- งานรับแจ้งเกี่ยวกับบ้าน	๖๐๐	๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	- งานสถิติจำนวนประชากร การแจ้งเกิด ตาย ย้ายที่อยู่	๒๔	๓๖๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๔	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ				
	- งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ ในการวางแผนทุกระดับ	๑	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบในการวางแผน	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E-Plan	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ	๑	๔๑,๔๐๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
	- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติม	๑	๓๒,๔๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
	- งานจัดเตรียมเอกสารและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี ให้ส่วนราชการและดำเนินการ	๑	๔๑,๔๐๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
๕	งานประชาสัมพันธ์				
	- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของเทศบาล อำเภอ จังหวัด	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	๕	๑,๐๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	๒	๑,๘๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๖	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ	๓๖๕	๗๒๐	๒๖๒,๘๐๐	๓.๑๗
	- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย	๖๐	๑,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๐	๑,๔๔๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
	- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๑,๐๘๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	๒๘	๗๒๐	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
	- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	๕	๗,๕๖๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย	๑๖	๓๖๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานประสานงานจังหวัด อำเภอ ในการรักษาความสงบ เรียบร้อยและความมั่นคง	๒๘	๗๒๐	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
	- งานมวลชนต่างๆ	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
	- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๓	๑,๐๘๐	๓,๒๔๐	๐.๐๔
	- งานออกตรวจความสงบเรียบร้อยในพื้นที่	๓๖	๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๗	งานกิจการสภา				
	- งานเลขานุการการประชุมสภาเทศบาล	๑๕	๑๐๘๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	- งานจัดเตรียมห้องประชุมสภาเทศบาล	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๘	งานนิติการ				
	- งานวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่ง	๕	๑๐,๘๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด	๒	๑๐,๘๐๑	๒๑,๖๐๒	๐.๒๖
	- งานพิมพ์หนังสือราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนิติการ	๕	๑๐๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานจัดทำนิติกรรม หรือเอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย	๕	๑๐,๘๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	รวบรวมข้อเท็จจริงและพยาน หลักฐานเพื่อดำเนินการตาม				
	กฎหมาย ดำเนินการทางคดี การสอบสวนเกี่ยวกับกรณี				
	ข้อพิพาทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการต่างๆ ของ				
	เทศบาล				
๙	งานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี				
	- การส่งเสริมกิจการศาสนา	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- การส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	วัฒนธรรม จารีตประเพณี				
๑๐	งานกีฬาและนันทนาการ				
	- การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในเขตเทศบาล	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- การจัดแข่งขันกีฬายาวชน กีฬาชุมชนเทศบาล	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน	๕	๒,๕๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

กองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	๑๑๔	๗๒๐	๘๒,๐๘๐	๐.๙๙
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ	๔๐๘	๓๖๐	๑๔๖,๘๘๐	๑.๗๗
	พัสดุ				
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชีหรือทะเบียน	๒	๒๔๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๒	งานการเงินและบัญชี				
	- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท	๑๕๐๐	๖๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ	๑๘	๕,๔๐๐	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗
	- งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน	๑,๔๒๐	๖๐	๘๕,๒๐๐	๑.๐๓
	- งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย	๑,๔๒๐	๖๐	๘๕,๒๐๐	๑.๐๓
	- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้อง	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๓	งานผลประโยชน์				
	- งานควบคุมการเบิกจ่าย	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานกู้เงินและการยืมเงินสะสมของเทศบาล	๕	๒๘,๘๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่าย	๔	๑,๔๔๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	เหลือปีและขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ				
	- งานควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณหรือทางวิชาการ	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	เกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่นๆ				
๔	งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้				
	- งานวางแผนและการจัดเก็บรายได้	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการกำหนด	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	ค่าธรรมเนียม ของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่				
	ภาษีป้าย				
	- งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม	๒๓๗๐	๑๐	๒๓,๗๐๐	๐.๒๙
๕	งานแผนที่ภาษีและเบี่ยนทรัพย์สิน				
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินในเทศบาล	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลรายได้ภาษีอากร	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐

--	--	--	--	--	--

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๖	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองคลัง	๙๐๐	๑๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองคลัง	๕๕๐	๓๐	๑๖,๕๐๐	๐.๒๐
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองคลัง	๔๐๐	๒๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
	- งานเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานเทศบาล ค่ารักษาพยาบาล	๖๐	๔๘๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน กบท.	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

กองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง	๖๕๐	๓๐	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองช่าง	๑๕๐	๓๖๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	๗๐๐	๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๕๐๐	๓๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
๒	งานวิศวกรรม				
	- งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม	๒๐	๒,๕๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	- งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	๖๐	๒,๕๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑.๘๓
	- งานตรวจสอบแบบแปลนขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร	๗๐๐	๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑
	- งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	๑๐๐	๑,๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
	- งานควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	๑๕๐	๒,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๔.๕๗
๓	งานสาธารณูปโภค				
	- งานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่นๆ	๒๕	๖,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
	- งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานควบคุมดูแล อาคาร สถานที่	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานควบคุมพัสดุด้านการโยธา	๔๐	๑,๐๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ	๔๕๐	๗๒๐	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
๔	งานผังเมืองและชุมชน				
	- งานสำรวจตรวจสอบอาคาร และการขออนุญาต ก่อสร้างอาคาร	๓๐	๒,๕๒๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	- งานจัดทำเอกสาร แบบแปลน และคำร้องการขออนุญาต ก่อสร้างอาคาร	๓๐	๒,๕๒๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	- งานให้คำแนะนำและปรึกษา เกี่ยวกับการขออนุญาต ก่อสร้างอาคาร	๓๐	๒,๕๒๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร รื้อถอน ดัดแปลงเกี่ยวกับ อาคาร และงานขออนุญาตอื่นๆ ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร	๑๐	๒,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๕	งานสถาปัตยกรรม				
	- งานออกแบบ เขียนแบบทางสถาปัตยกรรม	๒๔	๒,๕๒๐	๖๐,๔๘๐	๐.๗๓
	- งานให้คำปรึกษาและแนะนำทางด้านสถาปัตยกรรม	๙๐	๓๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
	- งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานควบคุมการก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม	๓๐	๒,๕๒๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	- งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม	๒๐๐	๓๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
	- งานวางโครงการ จัดทำผังและควบคุมการก่อสร้าง	๓๖	๑,๐๘๐	๓๘,๘๘๐	๐.๔๗
	ด้านสถาปัตยกรรม				

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘๐๐	๒๐	๑๖,๐๐๐	๐.๑๙
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒๖๐	๒๔๐	๖๒,๔๐๐	๐.๗๕
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๕๖	๑,๘๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
๒	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ				
	- งานควบคุมการประกอบการสินค้าข้างเคียงหรืออันตรายต่อสุขภาพ	๖๑	๔๘๐	๒๙,๒๘๐	๐.๓๕
	- งานป้องกันโรคติดต่อและควบคุมเหตุรำคาญและมลภาวะ	๓๖	๓,๖๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
๓	งานสัตว์แพทย์				
	- งานสำรวจจำนวนสุนัขและแมว	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	๒	๗,๒๐๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๔	งานสวนสาธารณะ				
	- งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	๒๕๒	๓๖๐	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานควบคุมดูแลสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	๒๕๒	๓๖๐	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ	๒๕๒	๓๖๐	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อมหน้าเทศบาลและสนามหญ้าข้างสำนักงาน	๕๐	๗๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานดูแลบำรุงรักษาหนองน้ำ ลำคลอง	๕๐	๑,๐๘๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานดูแลบำรุงพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่างๆ ในพื้นที่เทศบาล	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๕	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม				
	- งานควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม	๒๔	๑,๐๘๐	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑
	- งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ	๓๖	๔๘๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	-งานควบคุมร้านค้า	๒๔	๗๖๐	๑๘,๒๔๐	๐.๒๒
	- งานป้องกันและแก้ไขเหตุมลภาวะ	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
๖	งานเผยแพร่และอบรม				
	- งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ การดำเนินการด้านสาธารณสุข	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	๖	๑,๔๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	- งานพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลด้านสาธารณสุข	๖	๑,๐๘๐	๖,๔๘๐	๐.๐๘

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๗	งานส่งเสริมสุขภาพ				
	- งานด้านสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานอนามัยโรงเรียน แม่และเด็ก	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานวางแผนครอบครัว สาธารณสุขมูลฐาน	๒๔	๑,๔๔๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	- งานโภชนาการ	๓๖	๑,๔๔๐	๕๑,๘๔๐	๐.๖๓
๘	งานรักษาความสะอาด				
	- งานกวาดล้างทำความสะอาด	๘๕	๑๘๐	๑๕,๓๐๐	๐.๑๘
	- งานเก็บขยะมูลฝอยและขนถ่ายขยะมูลฝอย	๗๑๒	๓,๖๐๐	๒,๕๖๓,๒๐๐	๓๐.๙๖
๙	งานศูนย์บริการสาธารณสุข				
	- งานหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและให้บริการ	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล				

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

กองสวัสดิการและสังคม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองสวัสดิการและสังคม	๘๐๐	๓๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองสวัสดิการและสังคม	๔๐๐	๓๖๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองสวัสดิการและสังคม	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๒	งานสวัสดิการสังคม				
	- งานลงทะเบียนเบี้ยผู้สูงอายุ , ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	๔,๕๐๐	๒๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	-งานด้านการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มสตรี/OTOP ประจำตำบล	๑๒	๓,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	-งานด้านประชาสัมพันธ์ของงานพัฒนาชุมชน	๓๖	๔๘๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานด้านส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ , ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	-งานด้านการให้คำแนะนำด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	-งานด้านสภาเด็กและเยาวชนประจำตำบล	๑๔	๖๐๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐
	-งานด้านส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน
อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด
จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อ
การใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๔
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานดับเพลิง	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	ว่าง ๑๓
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๐	๐	๐	
กองคลัง								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่าง ๒
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๐	๐	๐	
กองช่าง								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สถาปนิก (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	ว่าง ๑๓
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	๐	๐	๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานขับรถยนต์	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	ว่าง ๑๐
คนงานประจำรถขยะ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	ว่าง ๓๔
รวม	๓/๕	๓/๕	๓/๕	๓/๕	๐	๐	๐	
กองสวัสดิการสังคม								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
รวม	๖	๖	๖	๖	๐	๐	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง ใหม่
รวม	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	
รวมทั้งหมด	๑๘๓/	๑๘๘	๑๘๘	๑๘๘	+๑	๐	๐	

"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."

สรุปกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	มีนครอง	ว่าง
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	–	๑
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	–	๑
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	–	๑
๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	–	๑
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	–	๑
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	–	๑
๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๐
๑๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	–	๑
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	–	๑
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	–	๑
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	–	๑
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	–	๑
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	–	๐
๑๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๐
๑๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	–	๑
๑๙	สถาปนิก	ปก./ชก.	๑	–	๑
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	๑	๑
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๑	๑	๐
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	–	๑
๒๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	–	๐
๒๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๐
๒๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	–	๑

สรุปกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	มีครอง	ว่าง
๒๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๑
๒๗	ลูกจ้างประจำ	–	๕	๕	–
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป	–	๑๕๖	๖๘	๘๘
รวมทั้งหมด			๑๘๘	๘๑	๑๐๗

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๓๙,๑๙๐
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ลูกจ้างประจำ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๙	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๒๒,๙๘๐
๑๐	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป (๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	คนงานทั่วไป (๗)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗	คนงานทั่วไป (๘)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘	นักการ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๙	ภารโรง (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	ภารโรง (๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๑	ภารโรง (๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๒	พนักงานดับเพลิง(๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	พนักงานดับเพลิง(๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	พนักงานดับเพลิง(๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	พนักงานดับเพลิง(๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	พนักงานดับเพลิง(๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	พนักงานดับเพลิง(๖)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	พนักงานดับเพลิง(๗)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	พนักงานดับเพลิง(๘)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	พนักงานดับเพลิง(๙)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	พนักงานดับเพลิง(๑๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๒	พนักงานดับเพลิง(๑๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๓	พนักงานดับเพลิง(๑๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๔	พนักงานดับเพลิง(๑๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๕	พนักงานดับเพลิง(๑๔)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๖	พนักงานดับเพลิง(๑๕)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๗	พนักงานดับเพลิง(๑๖)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๘	พนักงานดับเพลิง(๑๗)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๙	พนักงานดับเพลิง(๑๘)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๐	พนักงานดับเพลิง(๑๙)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	พนักงานดับเพลิง(๒๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๒	พนักงานดับเพลิง(๒๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๓	พนักงานดับเพลิง(๒๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๔	พนักงานดับเพลิง(๒๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๕	พนักงานดับเพลิง(๒๔)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๖	พนักงานดับเพลิง(๒๕)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๗	พนักงานดับเพลิง(๒๖)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๘	พนักงานขับรถยนต์(๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๙	พนักงานขับรถยนต์(๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๕๐	กองคลัง พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่าง
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๕๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๕๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๘	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๙	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๐	คนงานทั่วไป (๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๒	คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๓	คนงานทั่วไป (๗)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๔	คนงานทั่วไป (๘)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๕	คนงานทั่วไป (๙)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๖	คนงานทั่วไป (๑๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๖๗	คนงานทั่วไป (๑๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๖๘	กองช่าง																		
	พนักงานเทศบาล																		
	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
	(นักบริหารงานช่าง)																		
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
	(นักบริหารงานช่าง)																		
	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	สถาปนิก	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	๗๔	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๖	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๗	คนงานทั่วไป (๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๘	คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๙	คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๘๐	คนงานทั่วไป (๗)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๑	คนงานทั่วไป (๘)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๒	คนงานทั่วไป (๙)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๓	คนงานทั่วไป (๑๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๔	คนงานทั่วไป (๑๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๕	คนงานทั่วไป (๑๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๖	คนงานทั่วไป (๑๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๗	คนงานทั่วไป (๑๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๘	คนงานทั่วไป (๑๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๙	คนงานทั่วไป (๑๖)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๐	คนงานทั่วไป (๑๗)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๑	คนงานทั่วไป (๑๘)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๒	คนงานทั่วไป (๑๙)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๓	คนงานทั่วไป (๒๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๔	คนงานทั่วไป (๒๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๙๕	คนงานทั่วไป (๒๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๙๖	คนงานทั่วไป (๒๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๙๗	คนงานทั่วไป (๒๔)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๙๘	คนงานทั่วไป (๒๕)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๙๙	คนงานทั่วไป (๒๖)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๐	คนงานทั่วไป (๒๗)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๑	คนงานทั่วไป (๒๘)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๒	คนงานทั่วไป (๒๙)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๓	คนงานทั่วไป (๓๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๐๔	คนงานทั่วไป (๓๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๕	คนงานทั่วไป (๓๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๐๖	คนงานทั่วไป (๓๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กลาง	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๕๖๐	๖๕๕,๓๖๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	๔๑,๙๓๐
๑๐๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ปก./ชก.																	
๑๐๘	นักวิชาการสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ	ปก./ชก.																	
๑๐๙	พนักงานขับรถยนต์	-																	
๑๑๐	คนงานประจำระยะ(๑)	-																	
๑๑๑	คนงานประจำระยะ(๒)	-																	
๑๑๒	คนงานประจำระยะ(๓)	-																	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑๓	คนงานทั่วไป (๑)	-																	
๑๑๔	คนงานทั่วไป (๒)	-																	
๑๑๕	คนงานทั่วไป (๓)	-																	
๑๑๖	คนงานทั่วไป (๔)	-																	
๑๑๗	พนักงานขับรถยนต์(๑)	-																	
๑๑๘	พนักงานขับรถยนต์(๒)	-																	
๑๑๙	พนักงานขับรถยนต์(๓)	-																	
๑๒๐	พนักงานขับรถยนต์(๔)	-																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๑๖๙	คณงานประจำรณษะ(๓๘)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๐	คณงานประจำรณษะ(๓๙)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๑	คณงานประจำรณษะ(๔๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๒	คณงานประจำรณษะ(๔๑)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๓	คณงานประจำรณษะ(๔๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๔	คณงานประจำรณษะ(๔๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๕	คณงานประจำรณษะ(๔๔)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๖	คณงานประจำรณษะ(๔๕)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๗	คณงานประจำรณษะ(๔๖)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๘	คณงานประจำรณษะ(๔๗)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗๙	คณงานประจำรณษะ(๔๘)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘๐	คณงานประจำรณษะ(๔๙)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘๑	คณงานประจำรณษะ(๕๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘๒	กองสวัสดิการสังคม พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๑๘๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๑๘๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง

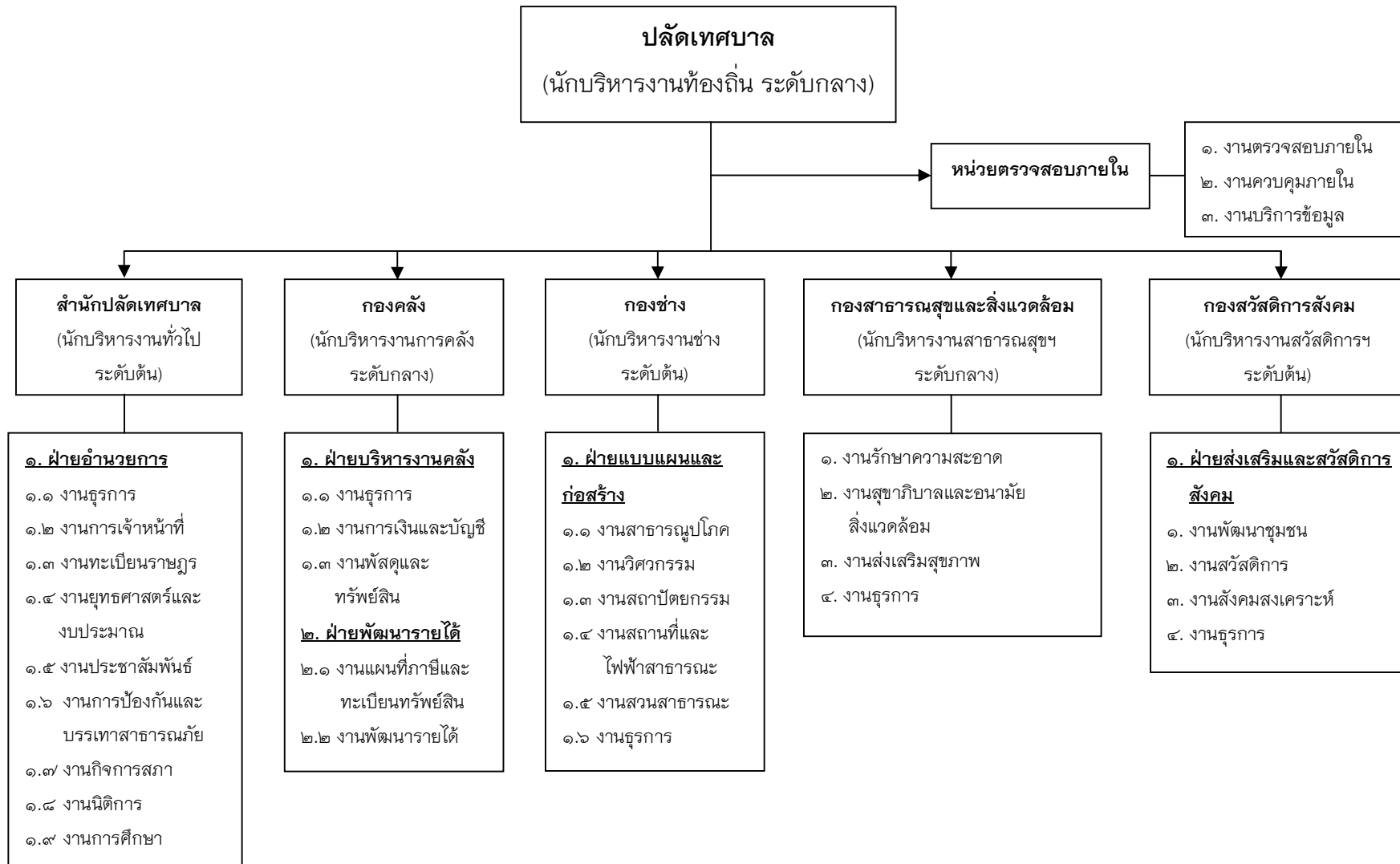
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘๖	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘๗	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๘๘	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕'๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕'๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนด ตำแหน่งใหม่
(๕)	รวม		๑๘๘	๘๑	๒๗,๗๐๘,๘๔๐	๖๕'๒๘๐๐	๑๘๘	๑๘๘	๑๘๘	+๑	๐	๐	๗๒๖,๐๐๐	๓๘๖,๕'๒๐	๓๘๙,๐'๔๐	๒๙,๐๘๗,๖'๔๐	๒๙,๔๗'๔,๑๖๐	๒๙,๘๖๓,๒๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๔,๓๖๓,๑'๔๖	๔,๔๒๑,๑๒'๔	๔,๔๗๙,๔'๘๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๕)+(๖)															๓๓,๔'๕๐,๗'๘๖	๓๓,๘๙๕,๒'๘๔	๓๔,๓'๔๒,๖'๘๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗)*๑๐๐/งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๘.๕'๘	๑๗,๙'๓	๑๗.๓'๑	

หมายเหตุ

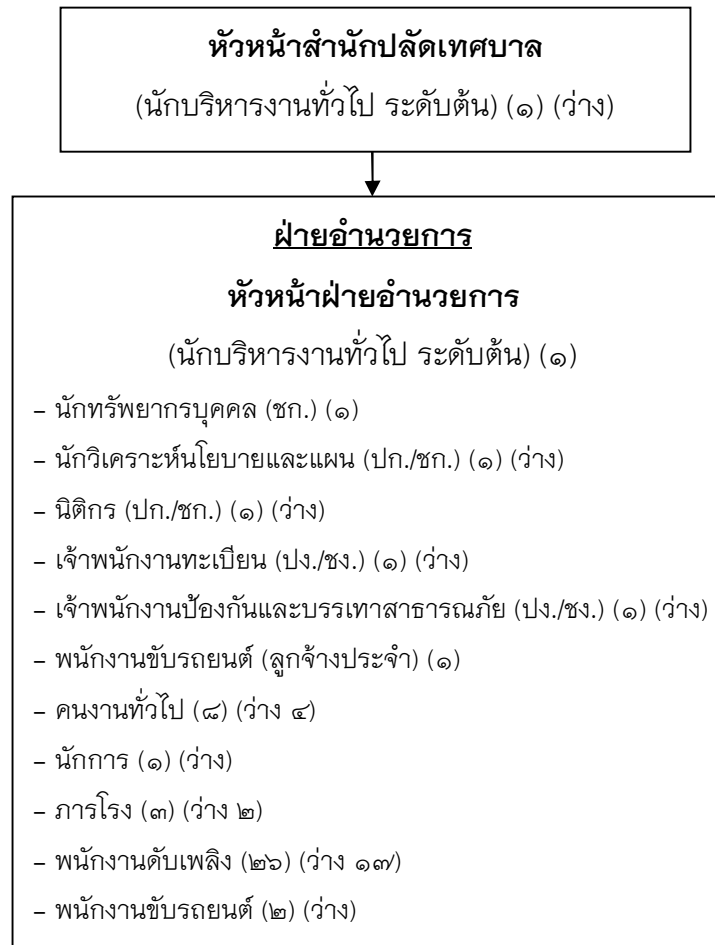
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๑๗๙,๙๙๙,๐๐๐.๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	๑๘๘,๙๙๘,๙๕๐.๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๑๙๘,๔๔๘,๘๙๗.๕๐	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

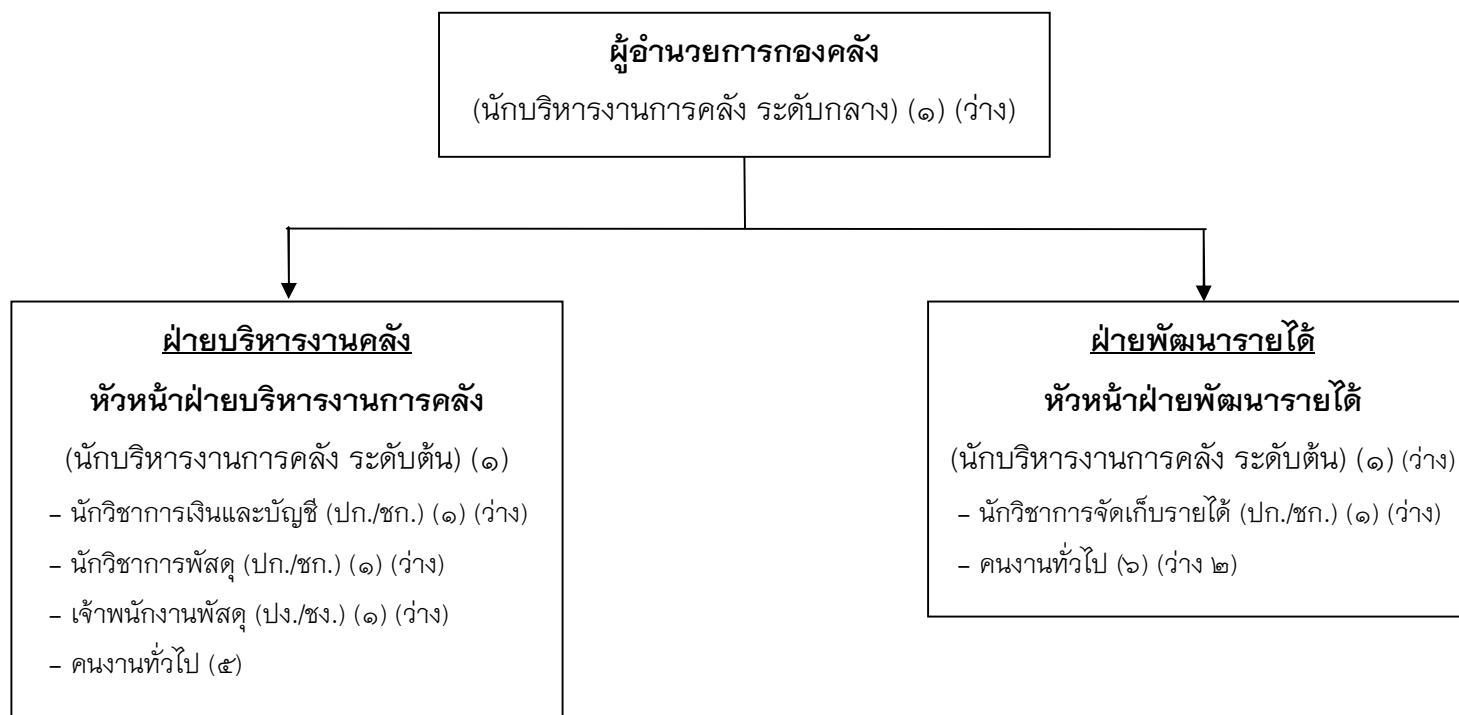


กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล



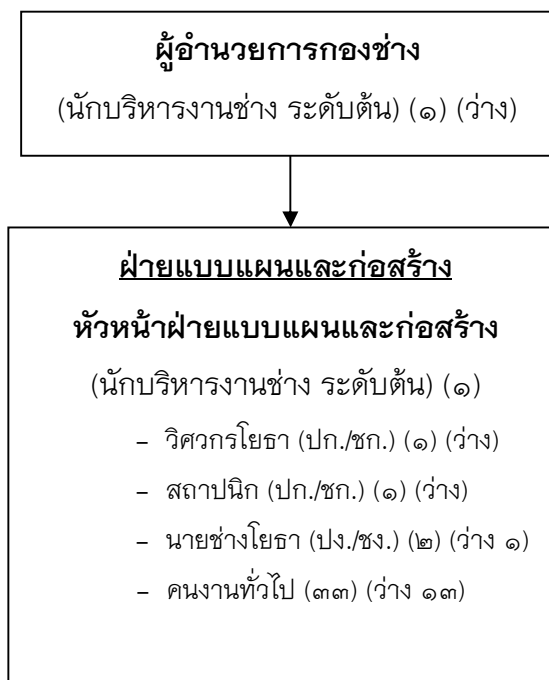
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	๑	๑๔

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



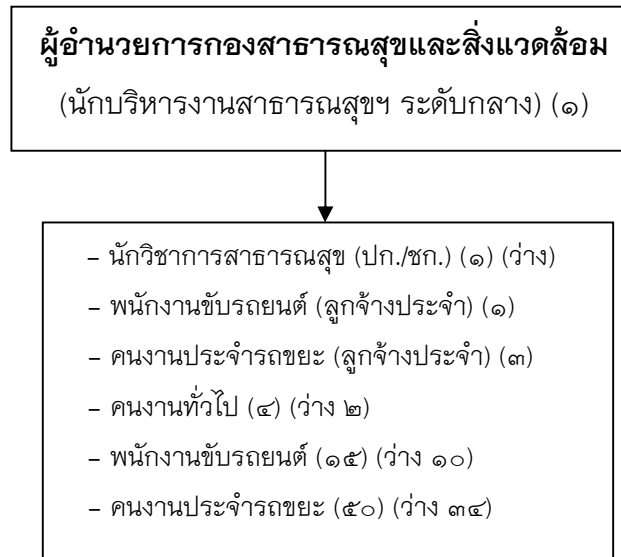
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๙

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



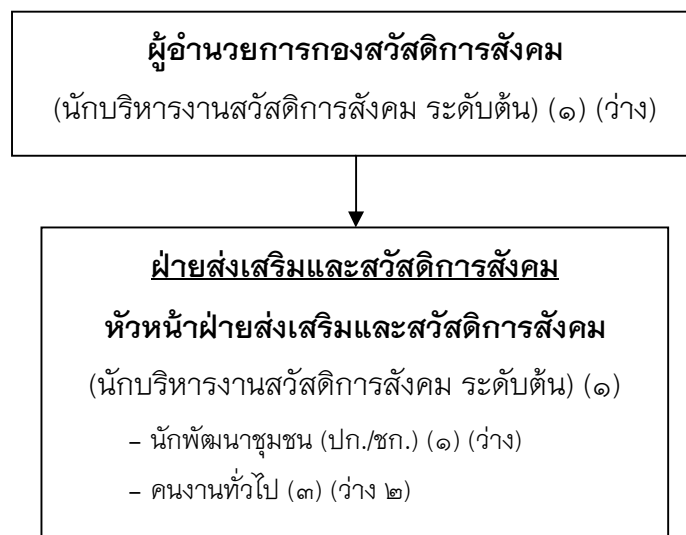
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ทั่วไป		พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๒๐

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



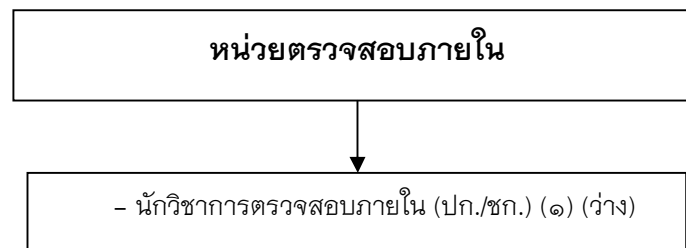
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ประจำ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๔	๒๓

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ	
	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ
จำนวน	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุพจน์ ลิ้มวณิชกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๓๒๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	<u>พนักงานเทศบาล</u> -ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๓	น.ส.นิภาพร ดำรงค์	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๓๒๐
๔	นายมารุต มลารัตน์	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	-ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๖	-ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๗	-ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๐๐	-	-	๒๙๓,๙๐๐ (ว่าง)
๘	-ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๐๐	-	-	๒๙๓,๙๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙	ลูกจ้างประจำ นายปรัชญา มุณีทานนท์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายณัฐวุฒิ พรหมเทศน์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	น.ส.อัญชลี คำตึก	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายจิระศักดิ์ อุตมะ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางจิราพรรณน อะทูน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	น.ส.จันทร์แรม ขจ้อม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓/	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๘	-ว่าง-	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๙	นางทวิณันท์ ทองปือ	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-ว่าง-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	-ว่าง -	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๒๒	นายวิษณุพงษ์ บุญเป็ง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายพิชัย บุญเลิศ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายนันท์วัฒน์ ชัยลังกา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายบุญชม ไชยวุฒิ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายทวี ตุ่นแก้ว	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗/	นายสนั่น จันทร์พงษ์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายจิระเดช วิริยา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายกิตติ ปินตามิน	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายเพชร กวงแหวน	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๒	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๓	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๔	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๖	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๓/	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๘	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๙	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๐	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๑	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๒	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๓	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๔	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๕	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๗	- ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๘	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๙	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
กองคลัง												
๕๐	<u>พนักงานเทศบาล</u> - ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๓,๒๐๐	๖๓,๒๐๐	๖๓/๒,๖๐๐ (ว่าง)
๕๑	นางจรรยา นิจประกิจ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓/๓,๕๒๐
๕๒	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง)
๕๓	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๕๔	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๕	-ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๕๖	-ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๐๐	-	-	๒๙๓,๙๐๐ (ว่าง)
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นายสิทธิศักดิ์ กวงคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายณัฐดนัย นันตา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	น.ส.วารุณี วันดี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	น.ส.โสภิตะ รักดีประกร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางพจวัลย์ คนใจซื่อ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	น.ส.บุญญาพร ไชยราช	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	น.ส.พิมพ์วิสาข์ ทาใจ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	น.ส.ศิริพร ก้อนศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางพิศมัย พิทักษ์เมืองแมน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	-ว่าง -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๖๗	-ว่าง -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
๖๘	<u>พนักงานเทศบาล</u> - ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๖๙	นายชัยวัฒน์ ไฟคำ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๔,๓๖๐
๓/๐	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๕-๓๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๕-๓๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๓/๑	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๕-๓๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๕-๓๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๓/๒	นายสุรพันธ์ ปันศิริ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๔๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓/๓	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๐๕-๔๓๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๓๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๖๐	-	-	๒๙๓,๙๖๐ (ว่าง)
๓/๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> น.ส.สมฤทัย แสงทอง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓/๕	นายชูชาติ ทิศแจ่ม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓/๖	นายณัฐพัฒน์ ยูเด็น	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓/๗	นายคิลปชัย ภีระคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓/๘	นายวิโรจน์ เสาร์แก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓/๙	นายอภิชาติ จันทรา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายเกียรติพงศ์ เชื้อนแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๑	นายเรีงศักดิ์ สุริยะคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายกิตติกร ภูจำปา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นายบุญส่ง ปากกล้า	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นายธนากร หน่อแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายสุรัชย์ สุจริตย์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายสวาท บรรพธรรม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายกีก้อง เอี่ยมไทรรัตน์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายคมสัน ชัยสว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นายชัชวาลย์ สุดา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นายตะวัน มงคลศิลป์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นายอนุพงษ์ หมื่นปัญญา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๒	นายชัยชนะ รอดคืน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	นายธวัชชัย แก้วป้อม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๙๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๙๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๙๗	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๘	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๙๙	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๐	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๑	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๒	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๓	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๔	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๕	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๐๖	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๑๐๗	พนักงานเทศบาล นายนิรันดร์ บันต๊ะ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๕๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๘	-ว่าง-	-	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๑๐๙	ลูกจ้างประจำ นายไอลาส ปุกถนน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖๖,๓๖๐	-	-	๒๖๖,๓๖๐
๑๑๐	นายดวงจันทร์ บุญอ้าย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๑๑	นายสุรพล หงษ์ทอง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๑๑๒	นายศรีวรรณ หมอคำ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางกาญจนา คำปิว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๔	นายสันติ ดวงคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๑๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๑๗	นายสุทัศน์ จอมชนะศึก	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๘	นายขวัญชัย ถาดคำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๙	นายธรรมโรจน์ ผิววรรณ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๐	นายณพดล พิกุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๑	นายธีรพงศ์ ผิววรรณ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒๓	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๔	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๕	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๖	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๗	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๘	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๒๙	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓๐	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓๑	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓๒	นายเรืองเดช พรหมวงศ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๓	นายปรีชา คำภีระ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๔	นายรุ่ง ต๊ะรักษา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๕	นายจำลอง มาตันติ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๖	นายอภิชาติ ธรรมชัย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓๓/	นายต๋อย พิกุล	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๔	นายวัลลภ ใจแปง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๙	นายสุพิน ผิววรรณ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๐	นายจรัส สุจริต	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๑	นายนิมิตร ดวงรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๒	นายประภาพงษ์ มณีวรรณ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๓	นายตรุณรัตน์ สุวรรณ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๔	นายจิรพงษ์ เอกมาศ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๕	นายพีรพงศ์ ดำรงค์.	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๖	นายพีระยุทธ กันทะพรหม	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๗	นายกำพล สุขสบาย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๔๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕๓	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๔	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๕	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๖	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๗	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๘	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕๙	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๐	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๑	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๒	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๓	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๔	-ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖๕	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๖	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๗	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๘	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๖๙	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๐	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๑	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๒	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๓	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๔	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๕	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗๖	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	-	คณงานประจำรณณะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓/๓	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓/๔	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๓/๙	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๔๐	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๔๑	- ว่าง -	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
กองสวัสดิการและสังคม												
๑๔๒	<u>พนักงานเทศบาล</u> - ว่าง -	-	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๑๔๓	นางมุกดา อินสม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๒,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๔๐๐
๑๔๔	- ว่าง -	-	๑๓-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๑๔๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายวีระพงษ์ โภชน์เจริญ	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๖	- ว่าง -	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔๓/	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๑๔๔	<u>พนักงานเทศบาล</u> -ว่าง-	-	-	-	-	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕'๕,๓๒๐	-	-	๓๕'๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิง โครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นอะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอ ความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลสันทรายหลวง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและ ระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้าง

คุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบล สันทรายหลวง เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ กลุ่มเป้าหมาย คือ

๑๒.๑ การพัฒนาประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นระดับอำนวยการท้องถิ่นไว้ ๒ ระดับ คือ การพัฒนาตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่

กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอำนาจการท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนจำนวน ๓ วิธี คือ

๑๒.๑.๑ การฝึกอบรม เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการประเภทตำแหน่งอำนาจการท้องถิ่น ออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

(๑) ประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมสำหรับอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายในแต่ละสายงานไว้เป็นหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานทั่วไป
- ๒) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานการคลัง
- ๓) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานช่าง
- ๔) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม

(๒) ประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง ซึ่งอยู่ในสายงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับหัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการกอง และการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง ส่วนใหญ่การฝึกอบรมในระดับอำนาจการระดับกลางจะเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาประเภทอำนาจการท้องถิ่นในระดับกลาง ไว้เป็นหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองคลัง
- ๓) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองช่าง
- ๔) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(๓) ผู้บริหารระดับสูง และบริหารท้องถิ่นระดับกลาง เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีสันทรายหลวง รองนายกเทศมนตรีสันทรายหลวง และประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง ประกอบด้วยปลัดเทศบาลสันทรายหลวง โดยวิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะรับเอา

หลักการหรือวิธีการที่จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงให้มีความทันสมัยและเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร
สำหรับนายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี
- ๒) หลักสูตรสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของประเภทบริหาร
ท้องถิ่น สำหรับปลัดเทศบาล

๑๒.๑.๒ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

๑๒.๑.๓ การทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาหรือดูงานโดยการจัดให้ผู้บริหารได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม ได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็น อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งอาจก่อเกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมในอนาคตอีกด้วย ซึ่งเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาหรือดูงานภายในประเทศ

ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ซึ่งสมาชิกสภาเทศบาลจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้จัดการสัมมนาสมาชิกสภาเทศบาลและการทัศนศึกษาหรือดูงานสำหรับสมาชิกสภาเทศบาล

๑๒.๒ การพัฒนาผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงด้วย โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวง จำนวน ๖ วิธี ดังนี้

๑๒.๒.๑ การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายปฏิบัติ การพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒) หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล
- ๓) หลักสูตรสำหรับนิติกร
- ๔) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๕) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๖) หลักสูตรสำหรับวิศวกรโยธา สถาปนิก
- ๗) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข
- ๘) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน

๑๒.๒.๒ การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลสันทรายหลวงให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๑๒.๒.๓ การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลสันทรายหลวงก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๑๒.๒.๔ การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงยังไม่มี ความเข้าใจและทักษะ ความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๒.๕ การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๑๒.๒.๖ การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๑๒.๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเทศบาลพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๒) ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลลั่นทรายหลวง และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรและเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี เทศบาลตำบลลั่นทรายหลวงได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) การแนะนำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงานจ้างจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ

๑. พนักงานจ้างภาคสำนักงาน ประกอบด้วยพนักงานจ้างทั่วไปในลักษณะงานที่เกี่ยวกับเอกสาร ได้แก่ ผู้ช่วยงานนโยบายและแผน ผู้ช่วยงานช่างโยธา ผู้ช่วยงานธุรการ ผู้ช่วยงาน

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยงานบัญชี ผู้ช่วยงานพัสดุ ผู้ช่วยงานสาธารณสุข ผู้ช่วยงานสวัสดิการสังคม

๒. พนักงานจ้างภาคสนาม ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปที่ลักษณะงานจะใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น นักการ คนสวน คนงาน(บริการชุมชน) คนงาน(บรรเทาสาธารณภัย) คนงาน(ถางหญ้า)

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ข้างต้น ๓ วิธี คือ

(๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) การศึกษาดูงาน เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้ให้ความสำคัญในการศึกษาดูงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานจ้างสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุปแล้ว เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่รับผิดชอบ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. มีการพัฒนาแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี

๖. มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่การพัฒนา ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว

เพื่อส่งเสริมบุคลิกที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การพัฒนาด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม แก่พนักงานเทศบาล

๓/. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล สันทรายหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
