



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสารภี
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(แก้ไขครั้งที่ ๓)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสารภี	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสารภี	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลสารภีจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลสารภีจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลสารภีจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๔ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ครั้งที่ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล ตำบลสารภี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสารภี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสารภี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสารภี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ว่าเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสารภี ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสารภีสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสารภี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสารภีได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสารภีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสารภี หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสารภี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสารภี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสารภี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสารภี

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้มีแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ การทำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังต่อไปนี้

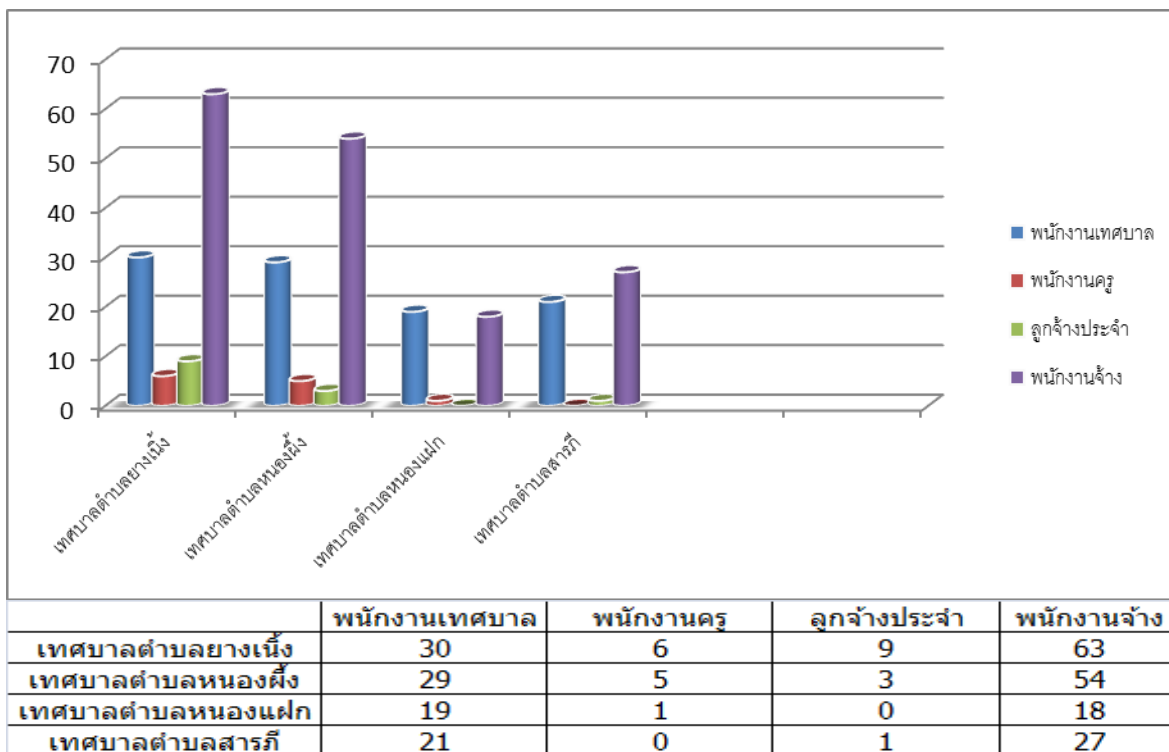
๓.๘.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสารภีพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย

ปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๘.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๘.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

๓.๙ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาลตำบลยางเนิ้ง และงานราชการเจ้าหน้าทีในเขตเทศบาลใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง เทศบาลตำบลหนองแปก

และเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีจำนวนประชากร ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำล้างของเทศบาลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำล้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามเทศบาลแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล... จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำล้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำล้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำล้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสารภี

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสารภี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลสารภี มีพื้นที่ ๙ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ดูแลตั้งแต่ หมู่ที่ ๑ - ๑๐ ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกร ๖๐% รับจ้างทั่วไป ๒๐% ค้าขายทั่วไป ๑๐% รับราชการ ๑๐%

เทศบาลตำบลสารภี ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสารภี

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหารายได้ต่อครัวเรือนต่ำ ประชากรในพื้นที่ยังประสบปัญหารายได้ต่อครัวเรือนต่ำมีคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ปัญหาด้านอาชีพเสริม ประชาชนขาดการจัดกลุ่มและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- ปัญหาการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ประชาชนไม่มีการนำผลจากการพัฒนาทรัพยากรไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการออมทรัพย์ ประชาชนมีการออมทรัพย์เพื่อประโยชน์ในภายหน้าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ปัญหาการลงทุนในพื้นที่ ที่ดินที่ถูกขายไปในช่วงเศรษฐกิจรุ่งเรืองถูกทิ้งร้างไม่มีการลงทุนเพิ่มเติมเพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานในพื้นที่
- ปัญหาด้านการพัฒนาอาชีพ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและช่องทางในการประกอบอาชีพ

๒. ปัญหาทางด้านสังคม

- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดป้ายและสัญญาณจราจรบริเวณที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ
- ปัญหาด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ขาดสถานที่และอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

๖

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาด้านเส้นทางคมนาคม ถนนซอยต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการพัฒนาบางแห่งชำรุดเสียหาย
- ปัญหาด้านการระบายน้ำ การระบายน้ำบางจุดทุกหมู่บ้านยังมีปัญหาต้องแก้ไข
- ปัญหาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟทางสาธารณะไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน
- ปัญหาด้านโทรคมนาคม พื้นที่ หมู่ ๗ , ๘ , ๙ มีปัญหาขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะ
- ปัญหาด้านเอกสารสิทธิ์ ประชาชนบางส่วนประสบปัญหาด้านเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ประชาชนบางส่วนยังประสบปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภค
- ปัญหาการขยายเขตบริการประปาหมู่บ้าน ประชาชนบางส่วนยังไม่มีระบบประปาครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
- ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร น้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งไม่เพียงพอบางพื้นที่เนื่องจากลำเหมืองต้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ประชาชนขาดการดูแลด้านสุขภาพอนามัย
- ปัญหาด้านมลพิษและหมอกควัน ประชาชนขาดความเข้าใจในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมอันส่งผลให้เกิดมลพิษ และหมอกควันในพื้นที่ตำบลสารภี

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสายหลักและถนนซอยทุกหมู่บ้าน
- พัฒนาขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งกิ่งโคมสาธารณะทุกหมู่บ้าน
- พัฒนาระบบการระบายน้ำทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านสังคม

- สนับสนุนการแข่งขันกีฬาประชาคมด้านยาเสพติด
- ทำโครงการกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- อุดหนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลสารภี
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่าง ๆ

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ ในทุกด้านและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ของหมู่บ้านในเขตตำบลสารภี ให้มีการออมทรัพย์และให้สมาชิกกู้ยืมเพื่อการลงทุน

- สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพสตรี , กลุ่มผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับระบบการเลือกตั้ง
- จัดทำกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ
- พัฒนาและอบรมคณะบริหารและสมาชิก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ราษฎรทราบ

๕. ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนเครื่องมือกำจัดขยะและพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน
- ช่วยรณรงค์และให้ความรู้การระบาดและการเผยแพร่โรคติดต่อ
- ป้องกันและระงับโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก , โรคพิษสุนัขบ้า
- ช่วยรณรงค์และให้ความรู้ในเรื่องการรัก ๖ าพแวดล้อม และการป้องกันการเกิดมลพิษ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการศึกษาและทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาในหมู่บ้าน
- สนับสนุนการจัดทำงานวันเด็กแห่งชาติ, งานประเพณีลอยกระทง , ประเพณีสงกรานต์
- ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ

๗. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้มีการปลูกต้นไม้ ในโอกาสสำคัญต่างๆ และแจกจ่ายกล้าไม้ให้ประชาชนปลูกทุกๆ ปี
- พัฒนาที่ว่างเปล่าสองข้างทางรถไฟ โดยการปลูกผักปลอดสารพิษ

๘. ด้านแหล่งน้ำ

- พัฒนาปรับปรุงและขุดลอกเหมืองพญาคำ
- ซ่อมแซมปรับปรุงท่อระบายน้ำที่ชำรุดและมีขนาดเล็ก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสารภี

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสารภี นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสารภี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสารภีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสารภี ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ

เทศบาลตำบลสารภีกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตา ๘ ราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดตั้งศูนย์ อปพร. ตำบลสารภี เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) จัดเจ้าหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างศีลธรรมอันดีของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยจัดการด้านขยะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสารภี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกระทำการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลสารภีจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การส่งเสริมการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสารภี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสารภีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้แก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสารภีได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพของเทศบาลตำบลสารภี

สภาพแวดล้อมภายใน	
<p>จุดแข็ง (S : Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ตั้งอยู่บนพื้นที่ที่มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกโดยมีเส้นทางหลักทั้งรถยนต์และรถไฟ ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพของเอื้อต่อการพัฒนา (Material) มีการบริหารงานที่มีเอกภาพและต่อเนื่อง เนื่องจากคณะผู้บริหารได้บริหารงานติดต่อกันมาร่วม ๙ ปีแล้ว (Structor) อยู่ในชุมชนที่มีทรัพยากรดิน น้ำ และต้นยางนาที่เป็นอัตลักษณ์ที่สำคัญเป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดได้ (Material) มีระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีคำสั่งแบ่งงานที่ชัดเจน มีการประชุมอบรมให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ (System) 	<p>จุดอ่อน (W : Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> องค์กรขาดการบูรณาการทรัพยากรและเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน (Strategy) งบประมาณที่เทศบาลมีอยู่มีจำกัด เมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาที่มีมากมาย (Money) บุคลากรในเทศบาลมีจำนวนไม่เพียงพอเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงต้องบูรณาการคนในองค์กรให้ทำในหลายหน้าที่ (Man) รูปแบบการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ มีปัญหาในเรื่องการทำงานเป็นทีม (Style) สำนักงานเทศบาลมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการทำงานและบริการชุมชนอย่างเต็มที่ (Material)
สภาพแวดล้อมภายนอก	
<p>โอกาส (O : Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภาคีร่วมพัฒนาทั้งสถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายองค์กรชาวบ้าน ที่สามารถขอความร่วมมือได้ รวมถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงทั้งภาครัฐ และเอกชนเป็นผู้ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา (Social) นโยบายจังหวัดเชียงใหม่ในการส่งเสริม นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง ทั้งด้านการท่องเที่ยว พืชผักอาหารปลอดภัย ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้มีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก (Politic) นโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด มีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (Politic) 	<p>อุปสรรค (T : Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปัญหาการปรับตัวของคนในชุมชน บางส่วนเป็นชุมชนชนบทบางส่วนเริ่มเป็นชุมชนเมือง (Demographic) การขยายตัวของเมืองก่อให้เกิดปัญหามลพิษ เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลการเผา ส่งผลต่องบประมาณเทศบาล (Social) ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การส่งเสริมสนับสนุนท้องถิ่นล่าช้าไม่คืบหน้าเท่าที่ควร (Politic) มีองค์กร หรือหน่วยงานหลายหน่วยงานทำงานในพื้นที่มุ่งทำงานให้บรรลุตามนโยบายของหน่วยงานของตนเองมากกว่าจะ ตอบสนองต่อปัญหาชุมชนที่แท้จริง (Social) เศรษฐกิจของประเทศ และระดับโลกที่ถดถอยส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณจากราชการ ส่วนกลางสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น (Economic)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลสารภี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. งานอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๒.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>๒.๒ งานวิจัยและประเมินผล</p> <p>๒.๓ งานควบคุมเทศบาลบัญญัติ</p> <p>๒.๔ งานควบคุมภายใน</p> <p>๓. งานกฎหมายและคดี</p> <p>๓.๑ งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>๓.๒ งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</p> <p>๓.๓ งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</p> <p>๔. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๕. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๕.๒ งานฝึกอาชีพระยะยาว</p> <p>๕.๓ งานสนับสนุนกลุ่มสตรี และผู้สูงอายุ</p> <p>๖. งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖.๑ งานป้องกัน ช่วยเหลือและฟื้นฟู</p> <p>๖.๒ งานบริการสาธารณะ</p>	<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. งานอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๒.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>๒.๒ งานวิจัยและประเมินผล</p> <p>๒.๓ งานควบคุมเทศบาลบัญญัติ</p> <p>๒.๔ งานควบคุมภายใน</p> <p>๓. งานกฎหมายและคดี</p> <p>๓.๑ งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>๓.๒ งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</p> <p>๓.๓ งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</p> <p>๔. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๕. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๕.๒ งานฝึกอาชีพระยะยาว</p> <p>๕.๓ งานสนับสนุนกลุ่มสตรี และผู้สูงอายุ</p> <p>๖. งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖.๑ งานป้องกัน ช่วยเหลือและฟื้นฟู</p> <p>๖.๒ งานบริการสาธารณะ</p> <p>๖.๓ งานยาเสพติด</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๑.๒ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p> ๒.๑ งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียม</p> <p> ๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๓. งานพัสดุ</p> <p> ๓.๑ งานจัดซื้อ - จัดจ้าง</p> <p> ๓.๒ งานควบคุมทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๑.๒ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p> ๒.๑ งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียม</p> <p> ๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๓. งานพัสดุ</p> <p> ๓.๑ งานจัดซื้อ - จัดจ้าง</p> <p> ๓.๒ งานควบคุมทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p style="text-align: center;">กองช่าง</p> <p>๑. งานการโยธา</p> <p> ๑.๑ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๒ งานธุรการ</p> <p> ๑.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๑.๓ งานจัดสถานที่</p> <p> ๑.๔ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๒.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๒.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p> ๒.๓ งานออกแบบ</p> <p>๓. งานช่างสุขาภิบาล</p>	<p style="text-align: center;">กองช่าง</p> <p>๑. งานการโยธา</p> <p> ๑.๑ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๒ งานธุรการ</p> <p> ๑.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๑.๓ งานจัดสถานที่</p> <p> ๑.๔ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๒.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๒.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p> ๒.๓ งานออกแบบ</p> <p>๓. งานช่างสุขาภิบาล</p>	
<p style="text-align: center;">กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. งานบริการสาธารณสุข</p> <p> ๑.๑ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๒ งานธุรการ</p> <p> ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๒. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. งานยาเสพติด</p>	<p style="text-align: center;">กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. งานบริการสาธารณสุข</p> <p> ๑.๑ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๒ งานธุรการ</p> <p> ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๒. งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">กองการศึกษา</p> <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p> ๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๑.๒ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๒. งานพัฒนาเด็ก เยาวชน และครอบครัว</p> <p>๓. งานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</p>	<p style="text-align: center;">กองการศึกษา</p> <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p> ๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๑.๒ งานควบคุมภายใน</p> <p> ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๒. งานพัฒนาเด็ก เยาวชน และครอบครัว</p> <p>๓. งานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสารภีได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภิชาติ เทพชา
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สืบเอกวิมล รุ่งทานอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิริยา ทิพย์รักษ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นภัสวรรณ ปินตาเสน
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศรียพันธ์ ใจคำปัน
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พัชรินทร์ เรือนชื่น
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุชนาด ศรีฝัน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุกัญญา บุญชัย
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเดชนรินทร์ ใจกันทา
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นวรรตน์ สมเกต
คณงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	น.ส.สมจิตตา สมใจ นางศุภลักษณ์ ปัญเจริญ นายสงกรานต์ เขียวงาม นายอมรเทพ แก้วล้ามสัก นายชาญวิทย์ ปินนา นายพัฒนวุฒิ ทองอินทร์ นายเกียรติศักดิ์ วรรณาม น.ส.กัลยา กิ่งแก้วเพชร น.ส.วิภาดา หรหมมา นายกิตติวัฒน์ กัลยา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เพิ่มเติม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปารชญา ไชยมงคล
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศณิตา วังจินา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจุไรรัตน์ แสงนภาวรรณ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริรัตน์ สิงห์คำ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				นางวรรณา เพ็ชรพงษ์เกษม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธัญภรณ์ บัวแก้ว
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พัชรินทร์ แสงแก้ว
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	น.ส.นสิรัตน์ ไชยวงศ์ น.ส.สุมาลิน พรหมศาสตร์ น.ส.ชญาดา สิทธิวัฒน์ นายอเนก คุ่มสุภา
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนิพนธ์ กันทาใจ
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชายแดน คงจิตงาม
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเกรียงไกร เรืองสกุล
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรมชัย เต็มดี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งทิพา ศรีวิชา
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายอัจฉริยะ ศรีเรือง นายประวิทย์ ไจมา

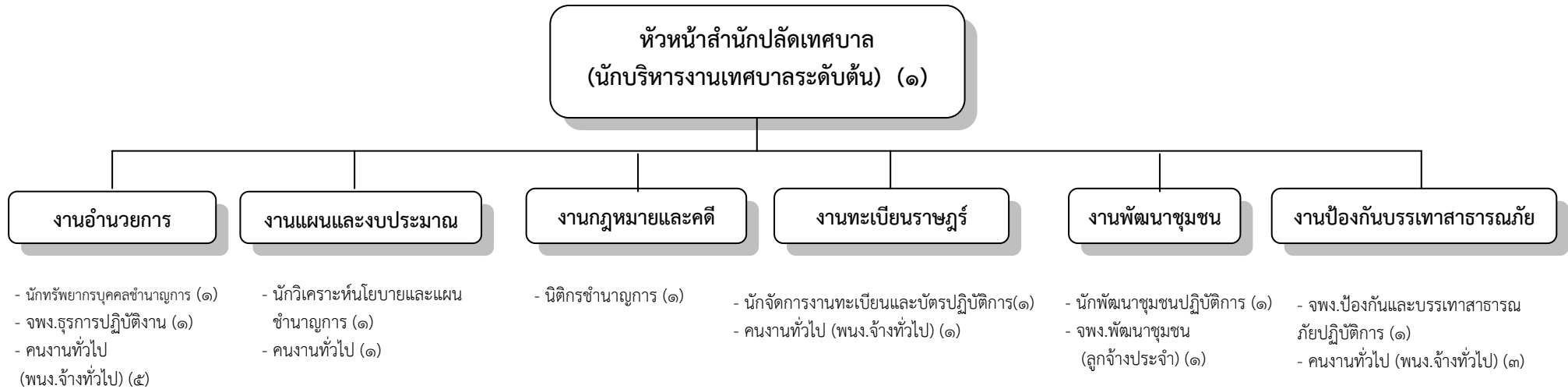
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชนิษฐา พุ่มประทีป
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกฤษฎา กัลจาก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศุภชัย วัฒนชัย
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	นายปรีชา ไชยสกุล น.ส.อรอนงค์ เจริญจันทร์ นายกิตติพงษ์ ตุงไย นายกิตติคมน์ พรหมขาว นายพิพัฒน์ เงามเงิน
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พลับพลึง ไชยเมธา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีรชัย สังข์แดง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเอกชัย สังข์เขป
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปวีณา จันทะกอง
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

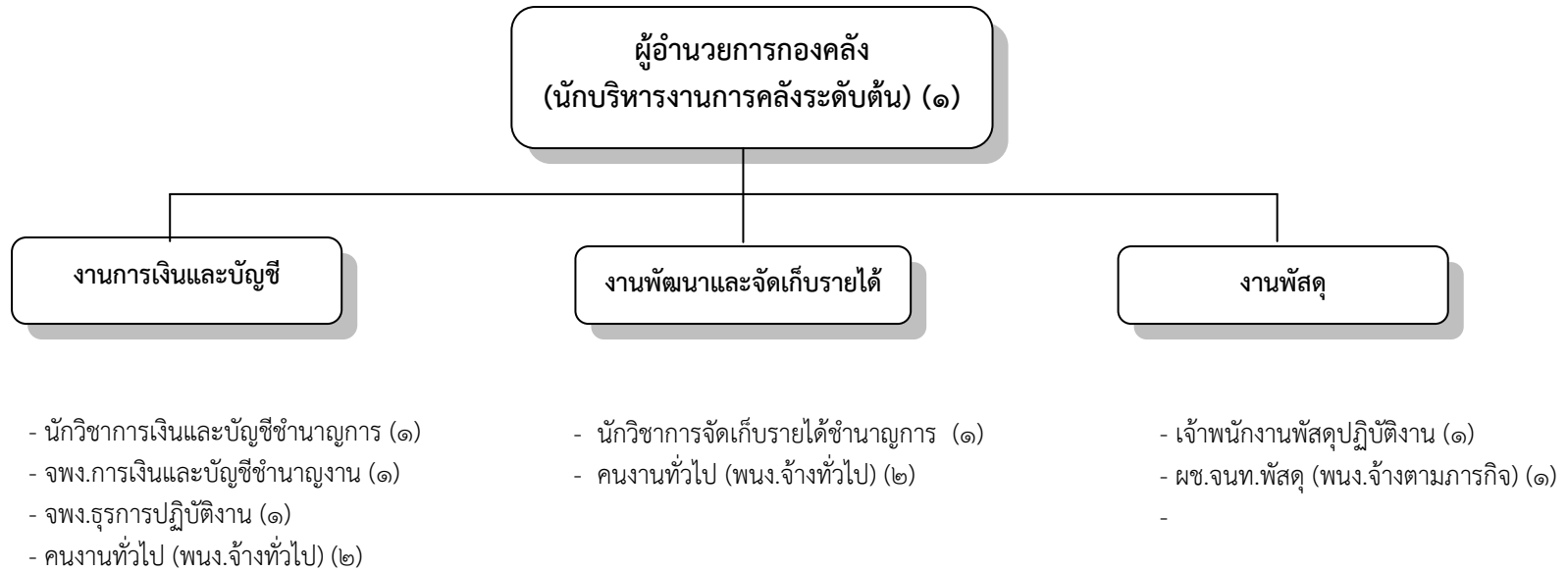


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลสารภี



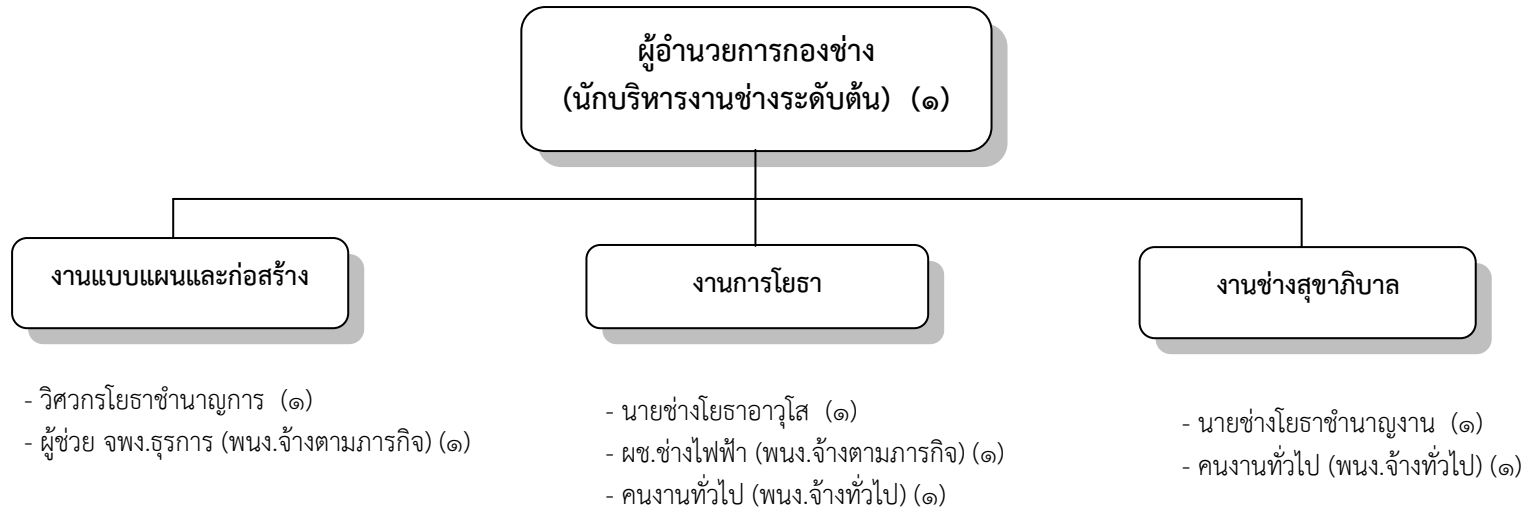
ระดับ	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๒	๑	-	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



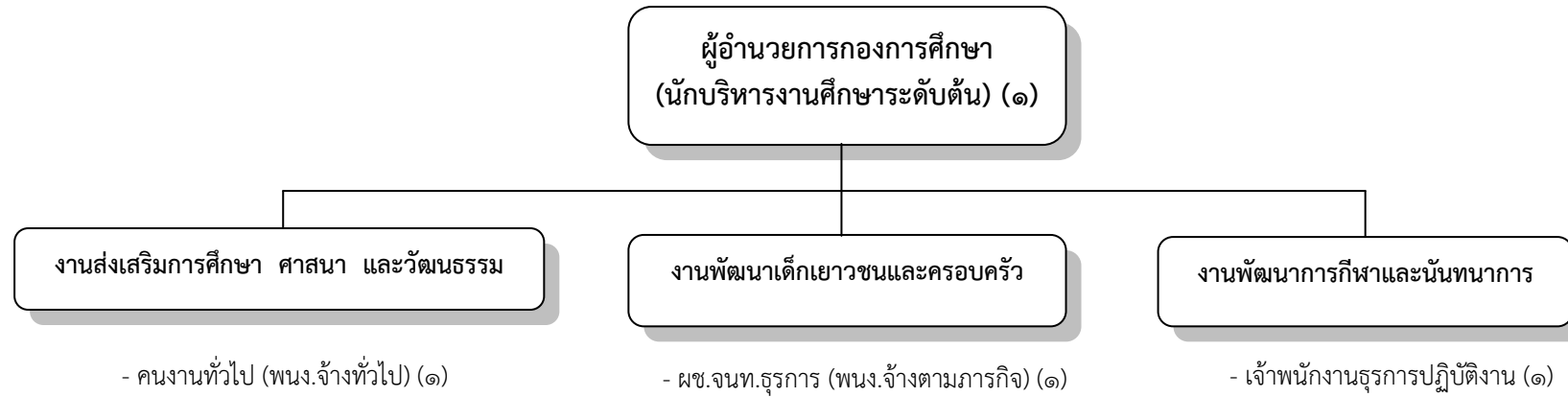
ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๓	-	๑	๔

โครงสร้างกองช่าง



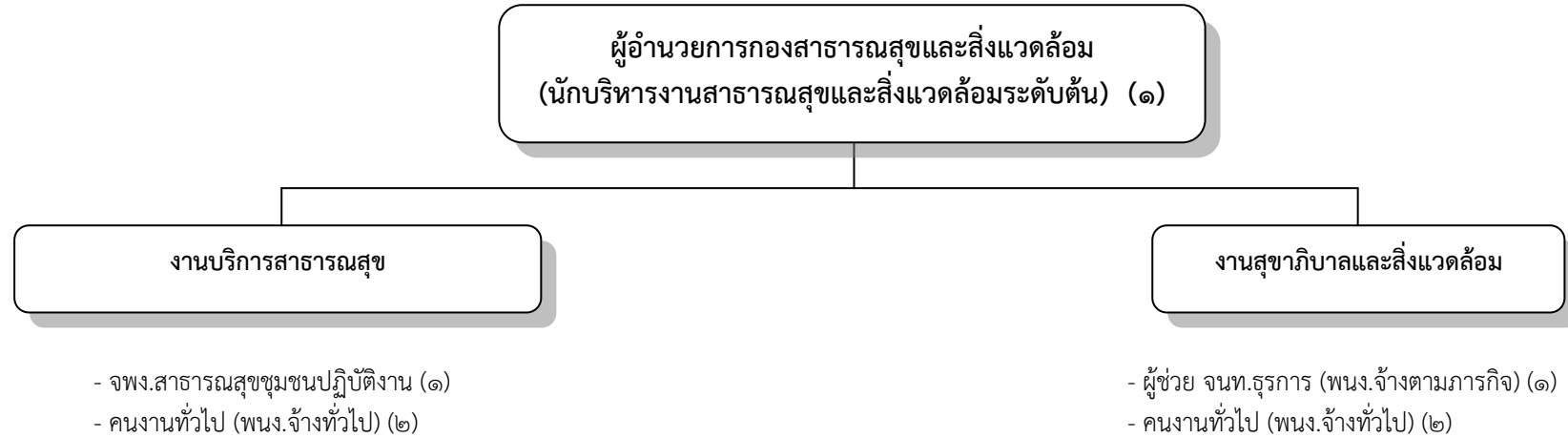
ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๔

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลสารภี

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายอภิชาติ เทพชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๘๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
สืบเอกวิมล รุ่งทำนอง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
นางสาววิริยา ทิพย์รักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
น.ส.นภัสรพรรณ ปินตาเสน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
น.ส.ศรพรรณ ใจคำปัน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
นางพัชรินทร์ เรือนชื่น	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
นางนุชนาถ ศรีฝัน	ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
น.ส.สุัญญา บุญชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
นายเชชนรินทร์ ใจกันทา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
ลูกจ้างประจำ น.ส.นรินทร์ สมเกต	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้าง น.ส.มณฑิตา สมใจ	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นางศุภลักษณ์ ปัญเจริญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายสงกรานต์ เขียวงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายบอมรเทพ แก้วล้ามสัก	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายชาวุธวิทย์ ปินนา	ปวช.(อุตสาหกรรมยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายเกียรติศักดิ์ วรรณาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายพัฒนวุฒิ ทองอินทร์	ปวท.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
น.ส.กัลยา กิ่งแก้วเพชร	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
น.ส.วิภาดา พรหมมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายกิตติวัฒน์ กัลยา	ปวช.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางปารชญา ไชยมงคล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
นางวรรณรัตน์ เพ็ชรพงษ์เกษม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชำนาญงาน	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
นางสาวศนิศา วังจินา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
นางจุไรรัตน์ แสงนาวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
นางธัญณภรณ์ บัวแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
นางสาวศิริรัตน์ สิงห์คำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
<u>พนักงานจ้าง</u> น.ส.พัชรินทร์ แสงแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐
น.ส.ธีรารัตน์ ชัยวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
น.ส.สุมาลิน พรหมศาสตร์	บัญชีบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
น.ส.ชญาดา สิทธิวัฒน์	บัญชีบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายเอก คุ่มสุภา	บัญชีบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายนิพนธ์ กันทาใจ	ปริญญาตรีการจัดการ (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
นายเกรียงไกร เรืองสกุล	ปริญญาตรีการจัดการ (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
นายชายแดน คงจิตงาม	วิศวกรรมศาสตร์ (โยธา)	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
ว่าง	-	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง นายรณชัย เต็มดี	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๐,๓๒๐
นางสาวรุ่งทิwa ศรีวีชา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
นายประวิทย์ ไจมา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายอัจฉริยะ ศรีเรือง	ปวช.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางชนิษฐา พุ่มประทีป	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
นายภฤชญา กัลจาก	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
<u>พนักงานจ้าง</u> นายศุภชัย วัฒนชัย	ปวช.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	-	๑๒๓,๓๖๐ (๑๐,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๓,๓๖๐
นายปรีชา ไชยสกุล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
น.ส.อรอนงค์ เจริญจันทร์	ปริญญาตรีรัฐศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายกิตติพงษ์ ดุงโย	ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายกิตติคมน์ พรหมขาว	ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวพลับพลึง ไชยเมธา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
นายวีรชัย สังข์แดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
พนักงานจ้าง นายเอกชัย สังข์เขป	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๓๒,๗๒๐ (๑๑,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๒,๗๒๐
น.ส.ปวีณา จันทะกอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลสารภีได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลสารภีตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสารภีตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลสารภีได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
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

- ภาคผนวก -