



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย
อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

บทนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เมาะใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานในปัจจุบัน ประกอบกับในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เนื่องด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัด ดำเนินการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ในส่วนของโรงเรียน สายงานพนักงานจ้าง ตำแหน่งภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานในปัจจุบัน จึงสมควรให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ

เทศบาลตำบลแม่เมาะ

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล | ๓ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล | ๑๑ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๑๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๐ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๙ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๖ |
| ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๒ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล | ๕๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง | ๕๒ |
| ๑๔. ภาคผนวก | |
| - ภาคผนวก ก. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามยุทธศาสตร์การพัฒนา | |
| - ภาคผนวก ข. การคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อนำมา กำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ | |
| - ภาคผนวก ค. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน/รายงานการประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผน | |
| - ภาคผนวก ง. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ | |
| - ภาคผนวก จ. สำเนาคำสั่งลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ | |

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ. ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขอเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้ให้ความชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เอย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่เอย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลแม่เอยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่เอย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่เอย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่เอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็น และความต้องการในการใช้พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ กำหนดแผนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๖.๑ เสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน/จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๖.๒ ประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อทำการวิเคราะห์อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๖.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แล้วเสร็จภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๖.๔ จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา รายงานการประชุม เอกสารวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ฯลฯ แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๖.๕ เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่บริเวณบ้านใหม่ปู่แช่ ตำบลแม่ฮ้อย อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ ๑๗๔ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ ๑๐๗ กิโลเมตร หากจากกรุงเทพมหานคร ๙๐๐ กิโลเมตร โดยได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลแม่ฮ้อยเป็นเทศบาลตำบลแม่ฮ้อยเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีพื้นที่ ๔๐ ตารางกิโลเมตรและมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ริมทางไปดอยกลางด้านตะวันตก ตรงกิโลเมตรที่ ๒,๔๐๐ เลียบตามเส้นแบ่งเขตหมู่ที่ ๑ กับหมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๖ ตำบลมะลิกา ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๗ ฝาง – ท่าตอน ด้านเหนือตรงกิโลเมตรที่ ๑๘,๘๐๐

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เลียบตามเส้นแบ่งเขตหมู่ที่ ๒ ตำบลแม่ฮ้อยกับหมู่ที่ ๖ ตำบลมะลิกา ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ จนถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำฝางฝั่งเหนือบนเส้นแบ่งเขตตำบลแม่ฮ้อยกับตำบลแม่ฮาวาง

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามริมน้ำฝางฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดบรรจบของแม่น้ำฝางกับลำน้ำแม่สาวฝั่งเหนือ จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตตำบลแม่ฮ้อยกับตำบลแม่สาว ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๗ ถนนฝาง – ท่าตอน ฝางตะวันตก ตรงกิโลเมตร ๑๑,๕๐๐

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตตำบลแม่ฮ้อยกับตำบลแม่สาวไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๖ และจากหลักเขตที่ ๖ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตของหมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ ตำบลแม่ฮ้อยไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑

เขตการปกครองและการบริหาร

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อยมีพื้นที่เขตการปกครองและบริหารครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล ๑๙ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ตำบลแม่ฮ้อย จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

| | | | |
|--------------------|-----------|--------------------|------------|
| ๑. บ้านดอยแก้ว | หมู่ที่ ๑ | ๖. บ้านโง้งน้อย | หมู่ที่ ๖ |
| ๒. บ้านดอนชัยใต้ | หมู่ที่ ๒ | ๗. บ้านโง้งหลวง | หมู่ที่ ๗ |
| ๓. บ้านดอนชัยเหนือ | หมู่ที่ ๓ | ๘. บ้านโง้งเหนือ | หมู่ที่ ๘ |
| ๔. บ้านใหม่ปู่แช่ | หมู่ที่ ๔ | ๙. บ้านแม่หลง | หมู่ที่ ๑๐ |
| ๕. บ้านแม่ฮ้อยหลวง | หมู่ที่ ๕ | ๑๐. บ้านแม่หลงหลวง | หมู่ที่ ๑๑ |

๒. ตำบลมะลิกา จำนวน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

| | | | |
|--------------------|-----------|------------------|------------|
| ๑. บ้านป่าบง | หมู่ที่ ๒ | ๖. บ้านชัยสถาน | หมู่ที่ ๗ |
| ๒. บ้านสันตันม่วง | หมู่ที่ ๓ | ๗. บ้านเอ็ก | หมู่ที่ ๘ |
| ๓. บ้านสันป่าเหียว | หมู่ที่ ๔ | ๘. บ้านป่าบงใต้ | หมู่ที่ ๙ |
| ๔. บ้านสันผักหละ | หมู่ที่ ๕ | ๙. บ้านมงคลนิมิต | หมู่ที่ ๑๐ |
| ๕. บ้านสันโค้ง | หมู่ที่ ๖ | | |

จำนวนประชากรในเขตเทศบาล จำนวน ๑๐,๐๔๔ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

๔.๒ วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“เทศบาลตำบลแม่เอย เมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ก้าวล้ำด้านการศึกษา”

๔.๒.๒ พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภคและเพื่อทำการเกษตร
๓. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมและอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๗. พัฒนาศักยภาพของประชาชนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๘. พัฒนาการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบ
๙. พัฒนาประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๒.๓ จุดมุ่งหมาย

๑. พัฒนาการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว
๒. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมและร่วมกันอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดี
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลรักษาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและจัดชุมชนให้น่าอยู่
๖. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงตลอดจนส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและชุมชนที่ดี ปลอดภัยจากยาเสพติด
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการเมืองการปกครองประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น

๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืนและเทศพาณิชย์
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ป่าไม้และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๒.๕ แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ก.แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จัดสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ตรอก ซอย สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำ ให้ครอบคลุมพื้นที่ และซ่อมแซม ให้มีสภาพที่ดี

๒. ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทบทวนแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงหรือสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การเชื่อมโยง การดำเนินงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

ข. แนวทางการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืนและเทศพาณิชย์

๑. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้สูงอายุ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์
๓. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop)
๔. ส่งเสริมการจัดทำเทศพาณิชย์

ค. แนวทาง ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่าง

ยั่งยืน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
๔. กำหนดขอบเขตพื้นที่ (Zoning) การบังคับใช้โดยออกข้อบัญญัติตำบล เทศบัญญัติ และรวมทั้ง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

ง. แนวทางการพัฒนาตามยุทธการอนุรักษ์ พื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น(งานประเพณี รัฐพิธี ราชพิธี)
๓. สนับสนุนให้ชุมชนและองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ถ่ายทอดวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จ. แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑. ส่งเสริมการพัฒนากีฬาให้กับประชาชน
๒. ป้องกันและบำบัดยาเสพติด
๓. สงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อโรคเอดส์และประสบปัญหา

สาธารณสุข

๔. สนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน
๕. สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๖. รักษาความสะอาดในชุมชนและสาธารณสุขสถาน
๗. พัฒนาและส่งเสริมระบบการศึกษา
๘. พัฒนาเยาวชนในเขตเทศบาล
๙. จัดทำที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

ฉ. แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. การพัฒนารายได้เพื่อเพิ่มงบประมาณให้มีขีดความสามารถนรงค์ประชาสัมพันธผู้มีหน้าที่เสียภาษี ค่าธรรมเนียม

๒. ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารโดยเคร่งครัด เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทุกขั้นตอน

๓. ปรับกระบวนการทัศน์และสร้างจิตสำนึกของบุคลากรและภาครัฐในทุกระดับตลอดจนขีดความสามารถของบุคลากรของภาครัฐให้มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ประโยชน์สูงสุดของประชาชนโดยประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนก่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ช. แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๒. ป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๓. บูรณาการการทำงาน การพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นระบบการประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ประชาชนรับทราบในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

๔.๓ สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก

สาเหตุ

- (๑) ถนนชำรุดทรุดโทรม
- (๒) ถนน ,ตรอก , ซอยแคบ
- (๓) สะพานเชื่อมระหว่างแม่น้ำ ลำคลองแคบ รถสวนกันไปมาลำบาก
- (๔) ประชาชนขาดวินัยในการใช้ถนน มีการจอดรถในที่ห้ามจอด จอดรถไม่เป็นระเบียบ

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนนให้มีสภาพที่ดีเหมาะสมกับการสัญจร
- (๒) ขยายและตัดถนนเพิ่มขึ้นให้สัมพันธ์กับปริมาณรถ
- (๓) ขยายหรือเพิ่มสะพานเชื่อมระหว่างแม่น้ำ ลำคลอง
- (๔) อุดหนุนงบประมาณ ด้านการจราจรเพื่อนำไปจัดทำป้ายจราจร

ปัญหาน้ำท่วมขัง

สาเหตุ

- (๑) รางและท่อระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่องกัน
- (๒) ท่อน้ำที่มีขนาดเล็ก บางแห่งอยู่ในสภาพใช้การได้ไม่ดีพอ มีสิ่งกีดขวางอุดตันระบบระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน
- (๓) คลอง ลำห้วยตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางเป็นอุปสรรคต่อการระบายน้ำ

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- (๑) ออกแบบวางแผนสร้างระบบท่อระบายน้ำเสียเพิ่มเติมให้ครบทุกสายและให้มีความต่อเนื่อง
- (๒) ปรับปรุงท่อระบายน้ำเสียให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ เช่น โดยการขุดลอกเป็นประจำ ขยายขนาดให้ใหญ่ขึ้นเหมาะสมกับปริมาณน้ำเสียที่ไหลลง
- (๓) ขุดลอกคลอง ลำห้วย รวมถึงการตาดคอนกรีตป้องกันการพังทลายของดินเนื่องจากถูกน้ำกัดเซาะ

ปัญหาการใช้ที่ดินไม่เป็นระเบียบ

สาเหตุ

- (๑) การใช้ที่ดินไม่เหมาะสม มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยในที่ดินที่ไม่มีเอกสารสิทธิ
- (๒) การบุกรุกที่ดินสาธารณะในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชาชน

(๓) การก่อสร้างที่อยู่อาศัยไม่มีการขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) จัดทำเขตแนวทางถาวรรอบบริเวณที่สาธารณะเพื่อป้องกันการบุกรุก

(๒) จัดให้มีการจดทะเบียนที่ดินเพื่อแสดงสิทธิทางที่ดิน

(๓) มีการควบคุมบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ เช่น พ.ร.บ.ควบคุมการก่อสร้างอาคาร
กฎหมายด้านผังเมือง ให้มีผลทางการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ปัญหาแหล่งน้ำสะอาดในการบริโภค บริโภคไม่เพียงพอและทั่วถึง

สาเหตุ

(๑) มีการใช้น้ำจากประปาภูเขา ซึ่งไม่มีความสะอาดเพียงพอที่จะใช้ในการบริโภค

(๒) การประปาส่วนภูมิภาค ขยายเขตบริการไปไม่ถึงทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ของเทศบาล
ตำบลแม่ฮ้อย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ประสานขอความร่วมมือวางแผนจากการประปาส่วนภูมิภาคในการขยายพื้นที่เขตการ
ให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค

(๒) จัดงบประมาณอุดหนุนให้การประปาส่วนภูมิภาคในการขยายเขตให้บริการ

(๓) จัดให้ระบบการกลั่นกรองน้ำ การฆ่าเชื้อในน้ำให้มีความสะอาดเพื่อใช้ในการบริโภค

ปัญหาที่ดินรกร้างว่างเปล่าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เป็นจำนวนมาก

สาเหตุ

(๑) เจ้าของที่ดินไม่ใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) จัดทำโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า ให้ขยายครอบคลุมเขตพื้นที่
เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย เพื่อเป็นการชักจูงให้มีการทำประโยชน์ในที่ดิน

ปัญหาการมีไฟฟ้า ความสว่างไม่เพียงพอ และไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง

สาเหตุ

(๑) กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(๒) ไฟฟ้าเกิดการขัดข้องบ่อย เนื่องจากการจ่ายกระแสไฟฟ้าและภัยธรรมชาติ

(๓) ไฟฟ้าตามถนน หมู่บ้านชุมชน ตรอก ซอย มีไม่เพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(๒) จัดให้มีไฟฟ้าในหมู่บ้านชุมชน ตรอก ซอย ให้เพียงพอ

๔.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน ราคาผลผลิตทางการเกษตร และการขาดทักษะในการนำผลผลิต ทางการเกษตรมาแปรรูป

สาเหตุ

(๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรในตลาดตกต่ำ และผลผลิตมีปริมาณมากกว่าความต้องการ

(๒) ขาดความรู้ ทักษะในการนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรรูปเพื่อเพิ่มคุณค่าผลผลิต
ทางการเกษตร

(๓) ไม่มีตลาดในการจำหน่าย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ให้ความรู้ฝึกอบรมส่งเสริมการฝึกหัดอาชีพ
- (๒) ให้ความรู้ฝึกอบรมการนำผลผลิตทางการเกษตรแปรรูป
- (๓) จัดสร้างตลาดในชุมชนเพื่อจำหน่ายผลผลิตและหาตลาดส่งออก

๔.๓.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาขยะตกค้างตามท้องถนน และที่พักขยะ ทำให้เน่าเหม็น

สาเหตุ

- (๑) ขยะในแต่ละวันมีปริมาณมาก
- (๒) ระบบการจัดการไม่ถูกสุขลักษณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) เสริมสร้างและพัฒนามาตรการลดขยะในครัวเรือนและในชุมชน
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการเก็บ ขน และการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลให้มีมาตรฐานถูกสุขลักษณะ
- (๓) ส่งเสริมการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเก็บ ขน ตลอดจนถึงการกำจัดขยะ
- (๔) หาแหล่งที่พักขยะแหล่งใหม่

ปัญหาน้ำเสียขังเน่าเหม็น

สาเหตุ

- (๑) ท่อระบายน้ำเสียมีไม่ครอบคลุมพื้นที่เทศบาล
- (๒) ท่อระบายน้ำเสียมีขนาดเล็ก ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน
- (๓) ระบบการกำจัดน้ำเสียไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) เร่งก่อสร้างวางระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่เทศบาล

ปัญหาการบุกรุกป่า

สาเหตุ

- (๑) มีการบุกรุกป่าของประชาชน เพื่อใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- (๒) ปัญหาสารเคมีจากการเกษตร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) จัดให้มีการจดทะเบียนเอกสารสิทธิในที่ดิน หรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ให้ความรู้เกษตรกรในการใช้สารเคมีและให้มีการใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๔.๓.๔ ด้านสังคม

ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

สาเหตุ

- (๑) ปัญหาในด้านครอบครัว เช่น ครอบครัวแตกแยก ครอบครัวขาดความอบอุ่น
- (๒) พฤติกรรมของวัยรุ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ให้กลุ่มชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง
- (๒) จัดกิจกรรมการรับพฤติกรรมของกลุ่มวัยรุ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นและจัดแข่งขันกีฬาสนับสนุนการประกอบกิจกรรมด้านนันทนาการอื่น ๆ

ปัญหาสถานที่อยู่อาศัยขาดสุขลักษณะ

สาเหตุ

- (๑) ปัญหาความยากจน ขาดความรู้การสาธารณสุขครัวเรือน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) อบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ และการสาธารณสุขครัวเรือน

ปัญหาแรงงานต่างด้าว

สาเหตุ

- (๑) แรงงานต่างด้าวอพยพมาจากการประเทศพม่า ทำให้เกิดปัญหาการแย่งงานของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากมีค่าแรงงานต่ำ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ประสานกับหน่วยงานความมั่นคงและแรงงานจังหวัดเพื่อจัดระบบการขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

ปัญหาสถานบริการ ด้านสาธารณสุขในเขตเทศบาลตำบลแม่อาว และเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

สาเหตุ

- (๑) ขาดงบประมาณในการก่อสร้าง และงบประมาณในการจัดหาเจ้าหน้าที่

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) เทศบาลจัดงบประมาณในการก่อสร้างศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ตลอดจนจัดตั้งงบประมาณจัดหาเจ้าหน้าที่ให้ครบทุกหมู่บ้าน
(๒) ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงสถานที่ให้กว้างขวาง สะดวกต่อผู้มาใช้บริการ

ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านสุขลักษณะ และการอนามัยที่ถูกต้อง

สาเหตุ

- (๑) มีประชาชนจำนวนมากที่อยู่ในชุมชนหมู่บ้าน ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ให้ความรู้ด้านสุขลักษณะให้มากขึ้นและทั่วถึง โดยเน้นทั้งด้านงานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม งานบริการสุขภาพจิต งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ เช่น เอชอีวี วัณโรค ระบบทางเดินระบบทางเดินหายใจ

๔.๓.๕ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหาประชาชนและผู้นำท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ต่อการบริหารงานตาม หลักการกระจายอำนาจ

สาเหตุ

- (๑) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นบางเรื่องยังเป็นเรื่องใหม่ สำหรับประชาชน
(๒) ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานส่วนท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ งานส่วนท้องถิ่นให้แก่ผู้นำหมู่บ้าน ประชาชน
(๒) ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ให้แก่ประชาชน โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การอบรมการให้ข้อมูลข่าวสาร

ปัญหาเทศบาลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สาเหตุ

- (๑) ไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึง
- (๒) อัตราภาษีไม่ตรงกับความเป็นจริง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- (๒) ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของเทศบาลและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- (๓) ปรับปรุงอัตราภาษีให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

สาเหตุ

- (๑) มีการตั้ง หาบแร่แผงลอย ค้าขายไม่เป็นระเบียบ ตามบริเวณข้างถนนในชุมชน
- (๒) มีการจอดรถบนไหล่ทางไม่เป็นระเบียบ
- (๓) มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ลงในที่สาธารณะ คูคลอง และบนถนนหนทาง
- (๔) มีการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๕) มีการติดตั้งป้ายโฆษณาในที่ที่ไม่ได้รับอนุญาต

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) จัดระเบียบการตั้งหาบแร่แผงลอย การจอดยานยนต์ ตลอดจนการติดตั้งป้ายโฆษณา
- (๒) สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓.๖ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔.๓.๗ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การจัดให้มี และควบคุมตลาด
- (๓) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๔) การวางผังเมือง
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๔.๓.๘ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริมเทศพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๓.๙ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔.๓.๑๐ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๔.๓.๑๑ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมการศาสนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลแม่เอย แบบองค์รวม มีดังนี้
ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจในอำเภอแม่เอย
๒. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ประองตอง ให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี
๓. การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรมทุกพื้นที่
๔. ท่าเลที่ตั้งของตำบลอยู่ใกล้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถติดต่อประสานงานได้ง่าย สะดวก
๕. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประเพณี มีความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
๖. มีหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๗. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
๘. มีผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความเข้มแข็ง
๒. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาต้องพึ่งพาเงินจัดสรรจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่
๓. เกษตรกรไม่มีรวมกลุ่ม ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองเรื่องราคาผลผลิต
๔. ปัญหาขยะมีจำนวนมาก
๕. มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบกว้าง โดยพื้นที่ส่วนมากจะเป็นพื้นที่การเกษตร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๒. หน่วยงานภาครัฐ โรงเรียน องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนชุมชนในเขตพื้นที่ที่มีความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของเทศบาล
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น

๕. การถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. มีโบราณสถาน เช่น อนุสาวรีย์เจ้าแม่มะลิกา วัดคงสัมสุขซึ่งมีอายุนับร้อยปี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัญหาการเมืองในระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่ไม่ต่อเนื่อง

๒. มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย

๓. ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด การปฏิบัติตามกฎหมาย

๔. การขาดแคลนแรงงานฝีมือ ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

๕. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศเปลี่ยนแปลง ผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง

๖. ภาคการเกษตรไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการเกษตรสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ

๗. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ ของภาครัฐ กลุ่มองค์กร กลุ่มผู้ประกอบการยังไม่ได้ได้รับการส่งเสริมให้มีองค์ความรู้เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๙. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่เอย มุ่งเน้นในการพัฒนา ๒ ปัจจัยหลัก คือ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุข ปลอดภัย พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยการส่งเสริมทางการศึกษา การสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่เอยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลตำบลแม่เอย ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่เอย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแม่เอย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลแม่เอย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม)

มาตรา ๕๐ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ เทศบาลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

การบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา

- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน และมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ
- (๒) จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชยกรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์
- (๓) พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะถนนสายหลักและตรอกซอยต่างๆ ในเขตเทศบาล

ภารกิจรอง

- (๑) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๓) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

- (๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- (๓) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๔) พัฒนาปรับปรุงกิจการโรงงานฆ่าสัตว์ ให้ได้มาตรฐาน
- (๕) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- (๖) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น คนชรา เด็ก ผู้ติดเชื่อเฮดส์
- (๗) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีเวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชน ในท้องถิ่นทั้งในระบบและนอกระบบ โรงเรียน

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

- (๑) การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- (๒) พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๔) ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

- (๑) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ส่งเสริมด้านการผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- (๒) สนับสนุนด้านการพาณิชย์ ส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพของเทศบาล
- (๒) การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
- (๓) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- (๑) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

- (๑) สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด

๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่ เทศบาลตำบลแม่เมาะ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดไว้มาทำการวิเคราะห์ว่าในการจะดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดไว้บ้าง และกำหนดจำนวนไว้เท่าใด จึงจะสามารถให้ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยสรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | กรอบอัตรากำลัง |
|---|---|
| ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | <u>กองช่าง</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒.นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา ๓.วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืนและเทศพาณิชย์ | <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.พนักงานตรวจโรคสัตว์ จำนวน ๑ อัตรา ๒.คนงานทั่วไป (ประจำโรงฆ่าสัตว์) จำนวน ๙ อัตรา |
| ๓.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน | <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑.คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา ๒.คนงานทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา ๓.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | กรอบอัตรากำลัง |
|--|---|
| ๔.ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณี และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น | <u>กองการศึกษา</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา ๒.นักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา |
| ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน | <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา <u>กองการศึกษา</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานครูเทศบาล</u> ๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๒.ครู/ครูผู้ช่วย จำนวน ๗ อัตรา ๓.ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ อัตรา (กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา จำนวน ๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา ๒.ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๕ อัตรา ๓.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๕.ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.นักบริหารท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ๒.นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ๓.นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ๔.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา ๕.นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา ๒.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๓.คนงาน จำนวน ๑ อัตรา |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | กรอบอัตรากำลัง |
|--|--|
| | <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>๑.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๒.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓.คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา</p> <p><u>กองคลัง</u></p> <p><u>พนักงานเทศบาล</u></p> <p>๑.นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๒.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา</p> |
| ๗.ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย | <p><u>พนักงานเทศบาล</u></p> <p>๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>ลูกจ้างประจำ</u></p> <p>๑.คนงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>๑.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๒.พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑๐ อัตรา</p> |

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่เอย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๗.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๗.๒ กองคลัง
- ๗.๓ กองช่าง
- ๗.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๕ กองการศึกษา

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างไว้จำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๑๑๒ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๒ อัตรา

เนื่องจาก ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแม่เอย มีภารกิจและปริมาณงานที่ดำเนินการต่อเนื่องตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารได้แก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยการส่งเสริมให้ประชาชนได้บริโภคอาหารที่มีความปลอดภัย การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาของเด็กเล็กก่อนวัยเรียนหรือระดับปฐมวัย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไปจะได้เน้นการให้บริการด้านข้อมูลเพื่อเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสควบคู่ไปกับการส่งเสริมความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญเพิ่มขึ้นจำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ เพื่อทำหน้าที่ในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เป็น

ประโยชน์ให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่เอย และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแม่เอยให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน และได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งพนักงานดับเพลิงขึ้นอีก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการรองรับภารกิจทำให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่เอย ได้มีการจัดซื้อรถดับเพลิงเพื่อให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๑ คน โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มทั้ง ๒ อัตรา นั้น เป็นการกำหนดเพิ่มโดยการปรับเกลี่ยตำแหน่งในแผนอัตรากำลังฉบับเดิม คือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งไม่มีความจำเป็นแล้วเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่เอยไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับ ตามแผนอัตรากำลังฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้กำหนดตำแหน่งว่างซึ่งอยู่ระหว่างการรอการดำเนินการสอบแข่งขันฯ และการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกที่ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการอยู่ ซึ่งคาดว่าจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘ อัตรา ก็จะสามารถทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่เอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะแสดงการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม กับแผนอัตรากำลังฉบับใหม่และเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลข้างเคียงที่มีขนาดโครงสร้าง และภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

| ลำดับ | ส่วนราชการ | จำนวนพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม | | | | | |
|-------------------------|----------------------------|---|------------|--------------|----------------|----------------|------------|
| | | พนักงานเทศบาล | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พจน.จ้างภารกิจ | พจน.จ้างทั่วไป | รวม |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | ๓ | - | - | - | - | ๓ |
| ๒ | สำนักปลัดเทศบาล | ๗ | - | ๕ | ๑๓ | ๘ | ๓๓ |
| ๓ | กองคลัง | ๖ | - | - | - | ๓ | ๙ |
| ๔ | กองช่าง | ๔ | - | ๑ | - | ๒ | ๗ |
| ๕ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ | - | ๑ | ๔ | ๒๐ | ๒๙ |
| ๖ | กองการศึกษา | ๔ | ๑๔ | - | ๕ | ๘ | ๓๑ |
| รวมจำนวนทั้งสิ้น | | | | | | | ๑๑๒ |

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

| ลำดับ | ส่วนราชการ | จำนวนพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่ | | | | | | รวม | +เพิ่ม/-ลด |
|-------------------------|----------------------------|---|------------|--------------|----------------|----------------|----|------------|------------|
| | | พนักงานเทศบาล | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พจน.จ้างภารกิจ | พจน.จ้างทั่วไป | | | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | ๓ | - | - | - | - | ๓ | - | |
| ๒ | สำนักปลัดเทศบาล | ๗ | - | ๕ | ๑๒ | ๙ | ๓๓ | +๑/-๑ | |
| ๓ | กองคลัง | ๖ | - | - | - | ๓ | ๙ | - | |
| ๔ | กองช่าง | ๔ | - | ๑ | - | ๒ | ๗ | - | |
| ๕ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ | - | ๑ | ๔ | ๒๐ | ๒๙ | - | |
| ๖ | กองการศึกษา | ๔ | ๑๔ | - | ๕ | ๘ | ๓๑ | - | |
| รวมจำนวนทั้งสิ้น | | | | | | | | ๑๑๒ | |

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย ทำการเปรียบเทียบการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง กับเทศบาลในพื้นที่ใกล้เคียงที่มีโครงสร้างส่วนราชการเหมือนกัน และเปรียบเทียบกับเทศบาลที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

เทศบาลตำบลไชยปราการ มีพื้นที่ ๔๙.๑๓ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมจำนวน ๓ ตำบล จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน มีงบประมาณในการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒๖,๐๖๐,๒๒๐ บาท แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโรงฆ่าสัตว์ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ แห่ง
๕. กองการศึกษา มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ แห่ง

ข้อมูลจำนวนอัตราพนักงานของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย

| ลำดับ | ประเภท | จำนวนอัตราค่าจ้าง เทศบาลตำบลไชยปราการ | จำนวนอัตราค่าจ้าง เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย |
|--------------------|----------------------|--|--|
| ๑ | พนักงานเทศบาล | ๔๓ | ๒๘ |
| ๒ | พนักงานครูเทศบาล | ๒๐ | ๑๔ |
| ๓ | ลูกจ้างประจำ | ๗ | ๗ |
| ๔ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๔๗ | ๒๑ |
| ๕ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๖๐ | ๔๒ |
| รวมทั้งสิ้น | | ๑๗๗ | ๑๑๒ |

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย กับเทศบาลตำบลไชยปราการ พบว่าเทศบาลตำบลแม่ฮ้อยและเทศบาลตำบลไชยปราการ มีภารกิจและจำนวนโครงสร้างส่วนราชการที่เหมือนกัน และยังมีภารกิจด้านโรงฆ่าสัตว์และมีสถานศึกษาในระดับอนุบาล จำนวนอย่างละ ๑ แห่งเท่ากัน แต่เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย มีจำนวนประชากร และมีพื้นที่รับผิดชอบน้อยกว่าเทศบาลตำบลไชยปราการ โดยบในการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลไชยปราการตั้งไว้สูงกว่าเทศบาลตำบลแม่ฮ้อยจำนวนทั้งสิ้น ๔๗,๒๒๖,๒๒๐ บาท จึงสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลทั้งสองแห่ง สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน คือมีปริมาณงานมากก็กำหนดตำแหน่งของพนักงาน พนักงานครู และพนักงานจ้างที่สูงกว่าเพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ตามภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลสูงสุด และบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

๘.๑ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|---|
| <p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๒ งานนิติการ ๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ ๑.๑.๘ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒.๒ งานระบบงานคอมพิวเตอร์ ๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและ ๑.๒.๔ งานวิจัยและประเมินผล</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานธุรการ</p> | <p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๒ งานนิติการ ๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ ๑.๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๒ งานระบบงานคอมพิวเตอร์ ๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานธุรการ</p> |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|--|
| <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานสัตวแพทย์ ๔.๖ งานสวนสาธารณะ ๔.๗ งานธุรการ</p> <p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษานอกระบบ ๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมและกิจการศาสนา ๕.๓ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -</p> | <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานสัตวแพทย์ ๔.๖ งานสวนสาธารณะ ๔.๗ งานธุรการ</p> <p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษานอกระบบ ๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมและกิจการศาสนา ๕.๓ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -</p> |

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแม่เมาะ ได้ทำการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะมีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สรรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|---------------------------------|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำ | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ | ๓๐ | วัน |

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลแม่เมาะ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--|------|------|----------|------|-------------|----------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | - | - | - | -๑ | - | -ยุบเลิก | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | -กำหนดเพิ่ม | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | |

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--|------|------|----------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักงขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักงขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักงขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักงขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักง.ดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักง.ดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักง.ดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักง.ดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| พนักง.ดับเพลิง | ๑ | - | - | - | -๑ | | | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

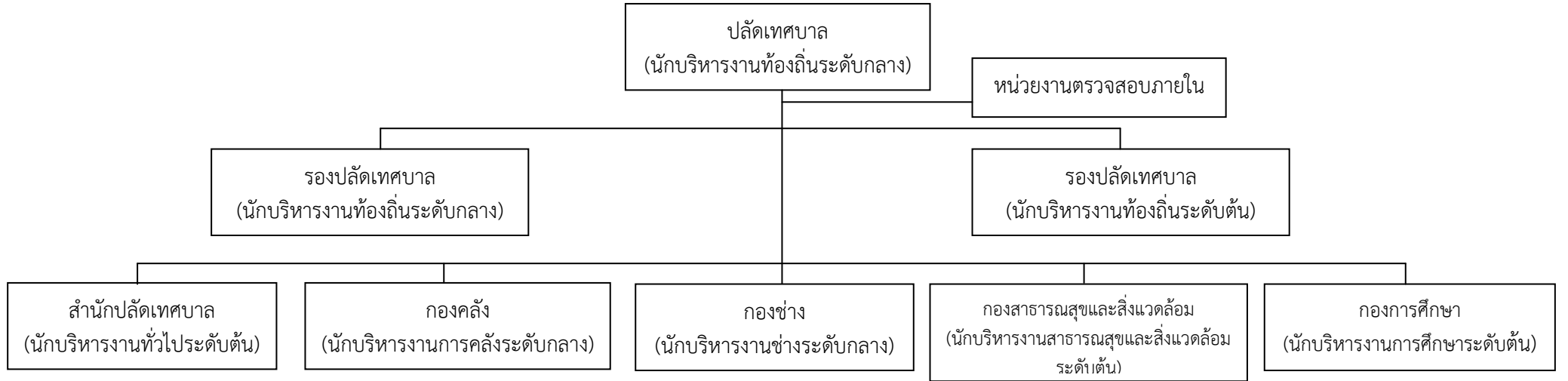
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบ อัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|------------------------|--|------|------|----------|------|------|----------------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษาระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | |
| พนักงานครูเทศบาล | | | | | | | | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -กำหนดรองรับ การจัดสรรฯ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบ อัตรากำลัง กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|---------------------------------|--|------------|------------|--------------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่เมาะ(บ้านเด่น)</u> | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๑๒ | ๑๑๒ | ๑๑๒ | ๑๑๒ | +๒/-๒ | - | - | |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลแม่เอย



๑. ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
- ๑.๑ งานกรรณการเจ้าหน้าที่
 - ๑.๒ งานนิติกร
 - ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
และบัตรประจำตัวประชาชน
 - ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
 - ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ
 - ๑.๘ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)
- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
 - ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - ๑.๓ งานธุรการ
๒. ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)
- ๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
 - ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 - ๒.๓ งานพัฒนารายได้

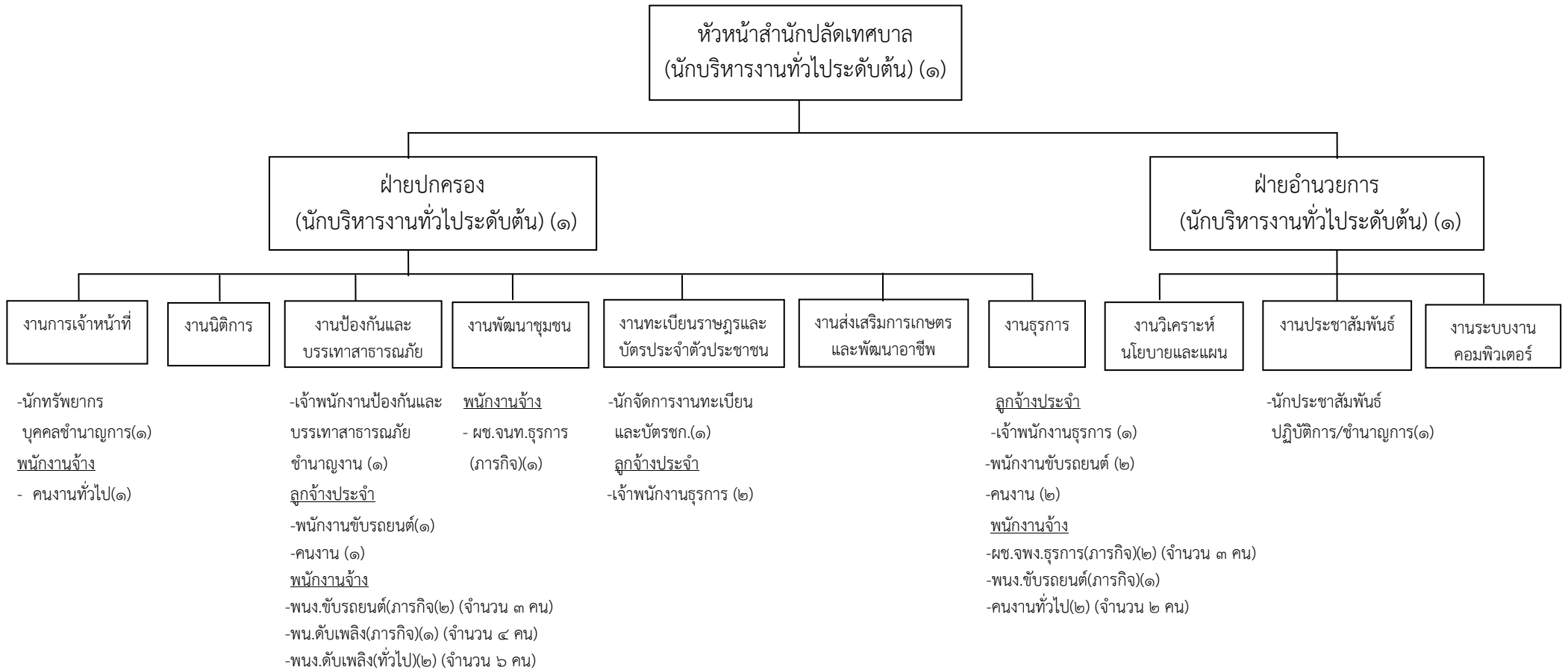
- ๑.๑ งานวิศวกรรม
- ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
 - ๑.๓ งานผังเมือง
 - ๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
 - ๑.๕ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)
- ๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ
 - ๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๑.๔ งานรักษาความสะอาด
 - ๑.๕ งานสัตวแพทย์
 - ๑.๖ งานสวนสาธารณะ
 - ๑.๗ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)
- ๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษานอกระบบ
 - ๑.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
และกิจการศาสนา
 - ๑.๓ งานธุรการ

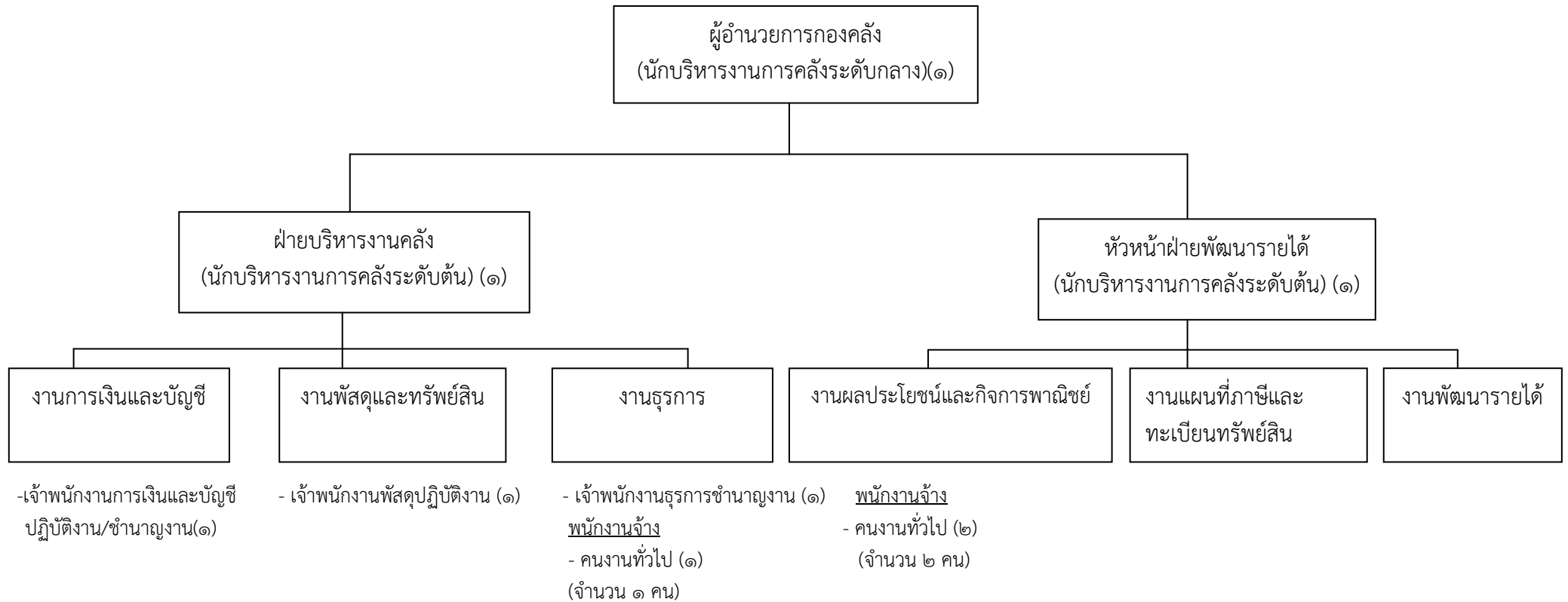
๒. ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
- ๒.๑ งานประชาสัมพันธ์
 - ๒.๒ งานระบบงานคอมพิวเตอร์
 - ๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล



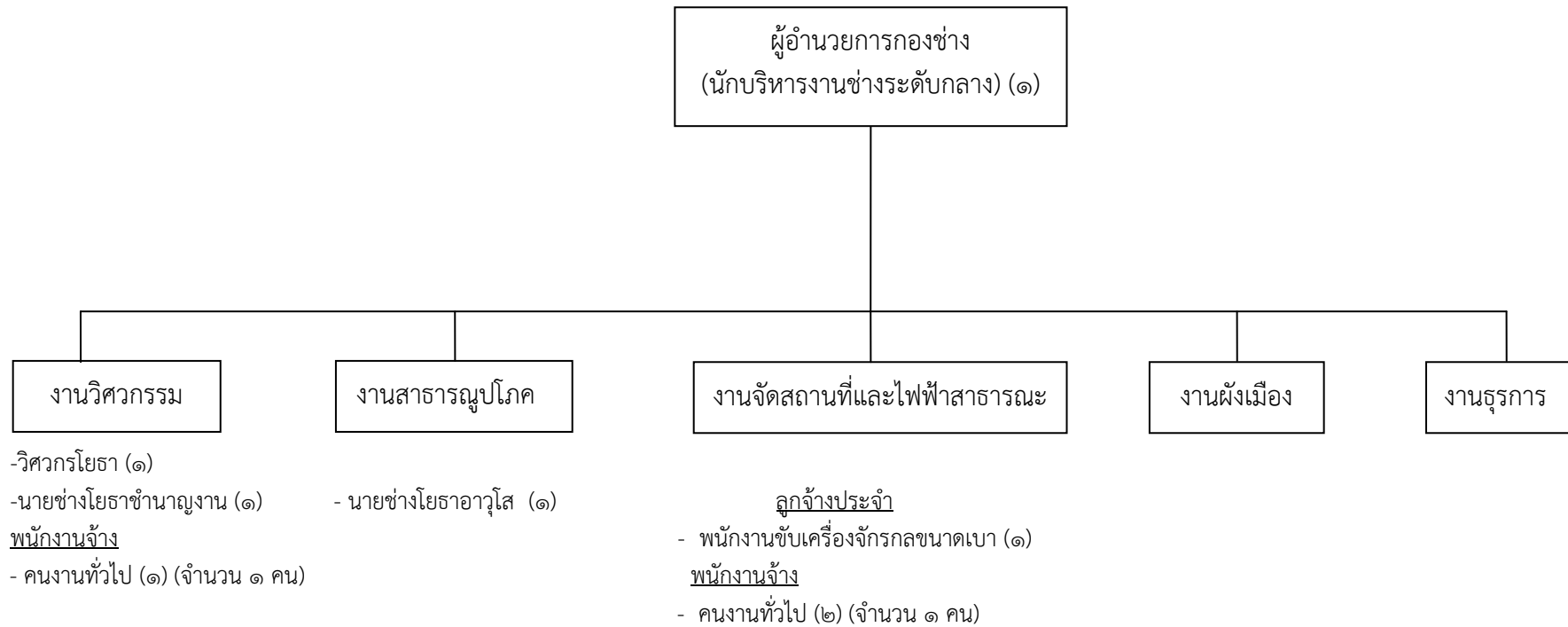
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|----------|------------|----------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๓ | ๒ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๓ | ๙ |

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



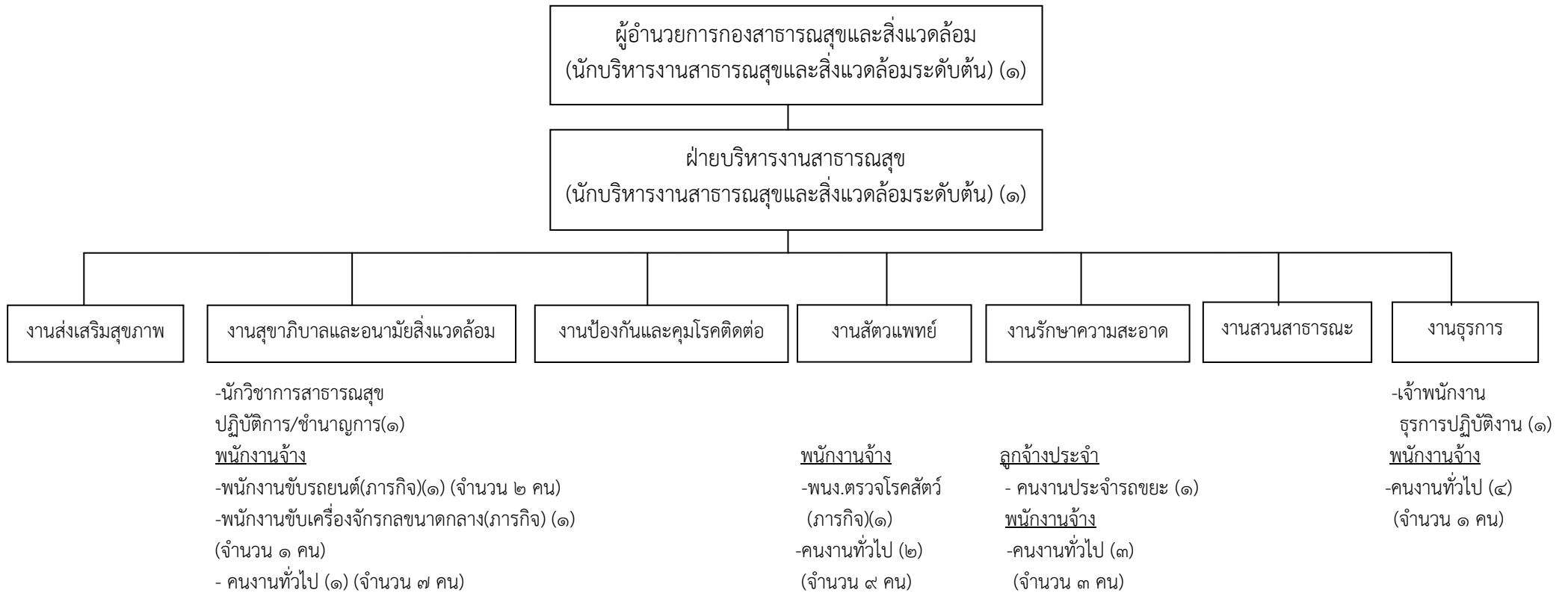
| ระดับ | อำนวยการกลาง | อำนวยการต้น | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|--------------|-------------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๓ |

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



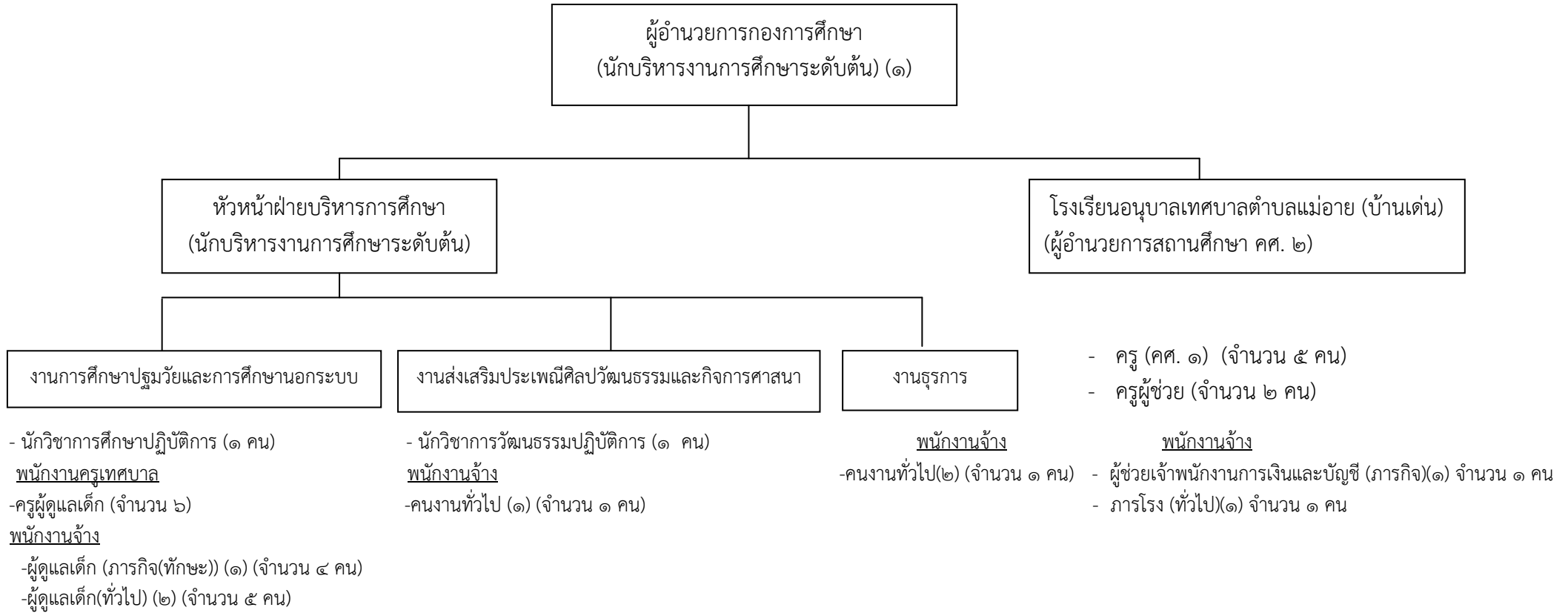
| ระดับ | ผู้อำนวยการกลาง | อาวุโส | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-----------------|--------|------------|----------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๒ |

โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | ผู้อำนวยการต้น | ปฏิบัติการ | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------------|------------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๒๐ |

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา



| ระดับ | อำนาจการต้น | ปฏิบัติการ | ครูผดต. | คศ.๒ | คศ.๑/คผช. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|------------|---------|------|-----------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๒ | ๒ | ๖ | ๑ | ๗ | - | ๕ | ๘ |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่เอย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ดังนี้

๑. การสอนงานการให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา
๒. โครงการฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างและสมาชิกสภาเทศบาล
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐจัดประชุมหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด
๔. การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล
๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก
๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง
๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๙. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๑๐. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ ในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
๑๑. พนักงานเทศบาลต้อง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน

๑๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก