

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกาจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา ได้กำหนดภารกิจที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๕๐,๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 ๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 ๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- มาตรา ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้
๑. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
 ๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 ๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 ๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 ๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 ๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 ๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 ๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 ๙. เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุข
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ

๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๕. การผังเมือง

๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘. การควบคุมอาคาร

๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่ : “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่งบนฐานของความสง่างามทางวัฒนธรรม และศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนระดับสากล” (City of Life and Prosperity)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวและบริการระดับสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางของการค้า การลงทุน และการคมนาคมขนส่งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางเกษตรปลอดภัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่บนพื้นฐานความสง่างามทางวัฒนธรรมล้านนา

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น

กลยุทธ์ :

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจสุขภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชาธิปไตย

๔. เสริมสร้างความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ

๕. พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสม ตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร

๖. ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ : ๑. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแล ป้องกันให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยความสะดวกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒. เสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบของเครือข่าย

๓. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น

๔. สร้างจิตสำนึกของคนในการตระหนักถึงปัญหาการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและการเสื่อมโทรมคุณภาพของสิ่งแวดล้อม และร่วมกันฟื้นฟู ปกป้อง ดูแล รักษา ให้มีความสมดุลอย่างยั่งยืน

๕. การสร้างภาคีเครือข่ายในทุกองค์กร ทุกภาคส่วนเป็นผู้ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันตามหลักการเป็นผู้ตอบแทนคุณภาพนิเวศน์

๖. พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

กลยุทธ์ : ๑. เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ

๒. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบสังคม แก้ไขปัญหาค้ำมนุษย์ และปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๕. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมระบบบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน

๒. พัฒนาจังหวัดเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย มีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ

๓. สร้างความเป็นเลิศในด้านการให้บริการประชาชน

๔. สร้างความพร้อมของระบบการบริหารงานจังหวัดภายใต้ประชาคมอาเซียน

ข. วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง”

การวิเคราะห์ SWOT การจัดทำแผนยุทธศาสตร์อำเภอโดยเต่า

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การเกษตรมีลำไยเป็นพืชเศรษฐกิจหลัก มีพื้นที่ปลูก จำนวน ๑๘,๔๙๑ ไร่ การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงโคพื้นเมือง จำนวน ๑๑,๓๓๙ ตัว การประมง เป็นแหล่งประมงน้ำจืดขนาดใหญ่ในบริเวณทะเลสาบดอยเต่า
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม เช่น ทะเลสาบดอยเต่า พระบรมธาตุเจ้าดอยเกิ้ง

๓. มีสินค้า OTOP ได้รับการคัดสรร OPC ระดับ ๕ และ ๔ ดาว จำนวน ๕ ผลิตภัณฑ์

๔. มีกองทุนที่เข้มแข็ง โดยมีกองทุนหมู่บ้านและ กลุ่มออมทรัพย์ เป็นทุน ประมาณ ๕๕ ล้านบาท และสถาบันการเงินในพื้นที่ ๒ แห่ง คือ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน

๕. มีแหล่งน้ำ น้ำต้นทุนการเกษตร คือ ทะเลสาบดอยเต่า และแม่น้ำปิง

๖. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการ และพัฒนาแก่ประชาชน เช่น ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล การบริการผ่านระบบออนไลน์ เช่น การทะเบียน การสื่อสาร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบการชลประทานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ประชาชนปลูกข้าวไม่เพียงพอต่อการบริโภคในพื้นที่

๓. ทะเลสาบดอยเต่าซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอประสบปัญหาน้ำแห้งขอดเนื่องจากสภาพอากาศที่แห้งแล้ง

๔. ระบบการบริหารจัดการกลุ่ม องค์กรชุมชน ไม่มีประสิทธิภาพ (กลุ่มฯ ไม่เข้มแข็ง)

๕. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดิน

๖. ขาดแหล่งสร้างงานในชุมชน ไม่มีระบบอุตสาหกรรมในพื้นที่ การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นหลัก

๗. ประชาชนหวังพึ่งการสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาจากภาครัฐสูง

๘. ไม่มีตลาดกลางพืชผลการเกษตรของอำเภอ

๙. แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา

๑๐. แหล่งน้ำต้นทุนไม่เสถียร

๑๑. มีการลักลอบการตัดไม้ทำลายป่า

โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่โครงการพระราชดำริสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ

๒. มีกองทุนพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก

๓. รัฐมีนโยบายที่ส่งเสริมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

๔. รัฐมีนโยบายการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสายหลักเชียงใหม่ - กรุงเทพฯ ซึ่งในอนาคตเส้นทางดังกล่าวอาจได้รับการพัฒนาเป็นเส้นทางท่องเที่ยว

๖. มีพื้นที่ที่สามารถทำการเกษตรเป็นจำนวนมาก

อุปสรรค(Threats)

๑. มีภาคเอกชนมาลงทุนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่
๒. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอน
๓. การคมนาคมระหว่างอำเภอถึงจังหวัดไม่สะดวก ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทาง ประมาณ ๓ ชม.
๔. ข้าราชการภาครัฐและท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลในท้องถิ่น ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

เนื่องจากโยกย้ายบ่อย

๕. เครือข่ายติดต่อสื่อสารไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๖. กระแสไฟฟ้ามีแรงดันต่ำ ไม่คงที่ เป็นอุปสรรคในการลงทุนด้านต่าง ๆ
๗. ระดับน้ำในทะเลสาบดอยเต่าไม่คงที่

พันธกิจ

อำเภอดอยเต่ามีพันธกิจ ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านเศรษฐกิจ : พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตร พร้อมทั้งพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์การเกษตรปลอดภัย พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต : พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๔. ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย : เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชนเป็นสังคมแห่งความปลอดภัย ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๕. ด้านการบริหารจัดการ : ส่งเสริมภาครัฐและส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอดอยเต่า

๑. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย สินค้าการเกษตรแปรรูป และการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่น

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประชาชนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๓. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การฟื้นฟู อนุรักษ์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ด้านความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ค. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา

“เทศบาลแห่งความสุขและความมั่งคั่ง”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว นันทนาการและการกีฬา
๓. ส่งเสริมสุขภาพและบริการด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและสังคม ยกมาตรฐานคุณภาพชีวิต
๖. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๗. สร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เมือง
๘. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ส่งเสริมสนับสนุนการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนามีประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดโครงสร้างและสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ตลอดจนได้นำค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังในครั้งนี้อย่างนี้ เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ประกอบกับ การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกาพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดย

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อเทศบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล การให้คำปรึกษาหารือที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๖ งานนิติการ
- ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๙ งานกิจการสภาเทศบาล

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินของเทศบาล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาล การยืมเงินทตรงราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ งานกิจการประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๕ งานเกี่ยวกับการประปา

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานแผนงานและโครงการ
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องพัฒนา และปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อการพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคการควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาดการจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค

๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ

๕.๔ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕.๖ งานหลักประกันสุขภาพ

๕.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย-สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลท่าเตือ-มิดคา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาเส้นทาง คมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐาน ต่างๆ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา(๒) - ผช.นักผังเมือง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ประปา(๒) - พนง.สูบน้ำ - คนงานทั่วไป(๔)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว	- ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่ม รายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน - มีตลาดเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ ประชาคมอาเซียน - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นวก.เกษตร - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและกำจัดขยะ- มูลฝอย	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - พยาบาลวิชาชีพ - ผช.นวก.สาธารณสุข - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นวก.ศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษาและ พัฒนาคุณภาพชีวิต	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษาที่ดี ครอบครั อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง - ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ - ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองสาธารณสุข - พยาบาลวิชาชีพ - นวก.ศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - ผช.นวก.สาธารณสุข - ผช.นักนันทนาการ - ผช.จพง.ธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณ ภัยและการจัด ระเบียบชุมชน สังคม	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชน เข้มแข็ง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักป้องกันฯ - พนง.ดับเพลิง(๓)
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี	- ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มี ส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลทุกตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา มาคำนวณเป็นภาระ-
ค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการ
คำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง-
ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน
ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือนส่วนการประเมิน
การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๕๔๐๐	๔๐๒๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	$๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๑๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			$๔๙๔๘๐-๙๗๔๐=๓๙๗๔๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			$(๕๑๐+๓๙๗๔๐)/๒ = ๑๐๐๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	$๑๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒๐๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐	๓๙๑๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	$๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐$			-	-	-
		๖๘๖๔๐			$๖๘๖๔๐-๖๖๔๘๐=๒๑๕๐$			-	-	-
		๔๕๖๗๐			$(๑๑๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	$๑๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ป.ตรี)	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จ่ายส่วน
ที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐
บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	เทศบาล จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔๘๕๐	๙๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕๔๐๐			๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๗๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา
คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้
ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	ชื่อ อปท.	ขนาด อปท.	จำนวน ส่วน ราชการ	จำนวนบุคลากรในสังกัด(คน)ที่มีคนครอง							
				ข้าราชการ			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			รวมทั้งสิ้น (คน)
				พว.ง. เทศบาล	ช.ร.ก. ครู	รวม		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
๑	เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา	สามัญ	๕	๒๒	๔	๒๖	๒	๒๓	๑๔	๓๗	๖๓
๒	เทศบาลตำบลท่าข้าม	สามัญ	๕	๒๗	๒	๒๙	๑	๒๓	๒๙	๕๓	๘๒

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าข้าม อ.ฮอด จ.เชียงใหม่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) โดยคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นควรเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี การดำเนินงานการพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงานด้านอื่นๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดคา พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าในพื้นที่
- การจัดเก็บและการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่
- การจัดการน้ำเสียในชุมชน
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๕ ด้านการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๔.๖ ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

๔.๗ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มิดกา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามกฎหมายอื่น ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒), ๕๐ (๒), ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙), ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙), ๕๐ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐), ๕๐ (๗))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐), ๕๑ (๔))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗), ๕๑ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘), ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑), ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

นอกจากนี้จะต้องดำเนินการปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล แผนพัฒนาสามปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ในเรื่องเกี่ยวกับ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
- ๑.๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณสุขโรคและด้าน

สาธารณสุขการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

- ๒.๑ การสร้างสังคมแห่งการประกอบการและพัฒนาการรวมกลุ่ม

๒.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์ และการพลังงานอย่างยั่งยืน

๓.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๓ พัฒนาจากตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การ ถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การจัดการองค์ความรู้

๔.๒ การเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๒ การส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน

๕.๓ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๖. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุข ความปลอดภัยแก่ชุมชน

๖.๑ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน

๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ภัยธรรมชาติและสิ่งเสพติด

๗. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานระบบประชาธิปไตย

๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเทศบาลตำบล

๗.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง(Strength - S)	จุดอ่อน(Weakness – W)
<p>๑.เป็นที่ตั้งของศูนย์รวมสถานที่ราชการ เช่น ที่ว่าการอำเภอ, สถานีตำรวจ, โรงพยาบาล เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน มีธนาคาร ร้านสะดวกซื้อ ร้านค้า ร้านอาหาร บริษัทสินเชื่อบริษัทอื่น</p> <p>๒. อยู่ติดถนนสายฮอด-แม่ตื่น ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการเดินทางไปสู่กรุงเทพฯ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีรถโดยสารประจำทางผ่าน</p> <p>๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน</p> <p>๔. มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ลำไย ซึ่งสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนปีละหลายล้านบาท</p> <p>๕. มีสถานีสูบน้ำพลังไฟฟ้าเพื่อสูบน้ำใช้ในการเกษตรได้ตลอดทั้งปี</p>	<p>๑. งบประมาณเทศบาลมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและเทศบาลฯ</p> <p>๓. กลุ่มอาชีพมีหลายกลุ่ม แต่ไม่มีความเข้มแข็ง ยังไม่มีความชัดเจนในการบริหารกิจการของแต่ละกลุ่มอาชีพ</p> <p>๔. ขาดไฟฟ้าเพื่อการเกษตร</p> <p>๕. เกษตรกรขาดความรู้ทางวิชาการที่ถูกต้อง</p> <p>๖. ไม่มีศูนย์รวมในการจับจ่ายซื้อสินค้าเพื่อการอุปโภคที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานแบบเบ็ดเสร็จทีเดียว เช่น ตลาดสดในเขตเทศบาล</p> <p>๗. ไม่มีสวนสาธารณะให้ประชาชนสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย</p>
ศักยภาพ/โอกาส(Opportunity – O)	อุปสรรค/ข้อจำกัด(Threat – T)
<p>๑. กฎหมายและนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างมาก</p> <p>๒. มีระบบข้อมูลข่าวสาร, หอกระจายข่าวทุกหมู่บ้าน</p> <p>๓. เป็นแหล่งผลิตลำไยทั้งในฤดูและนอกฤดู</p> <p>๔. เทศบาลฯ สนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ การปลูกผักปลอดสารพิษ ลำไยนอกฤดู</p> <p>๕. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายชัดเจนในการในการสนับสนุนการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา กีฬา ประเพณี วัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านการเมือง การบริหาร</p>	<p>๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒. ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง</p> <p>๓. ปริมาณน้ำบึงไม่เพียงพอในฤดูแล้ง น้ำแห้งขาด</p> <p>๔. กฎหมายและระเบียบปฏิบัติในราชการ บางเรื่องไม่เอื้ออำนวยและยังไม่ได้มีการแก้ไขให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จึงได้กำหนดภารกิจในห้วงระยะเวลา ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ จัดให้มีน้ำประปาที่สะอาด ได้มาตรฐาน
 - ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
 - ๒.๑ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - ๒.๒ ส่งเสริม ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพต่างๆ ให้แก่ประชาชน
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ การแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าในพื้นที่
 - ๓.๒ การจัดเก็บและการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่

ภารกิจรอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ บำรุงรักษาถนน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ให้มีมาตรฐาน
๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๓.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. ด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV
๕. ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม
 - ๕.๑ ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ เพื่อให้เยาวชน ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลจากยาเสพติด
๖. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๖.๑ บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม(SWOT) ของเทศบาลตำบลท่าเดื่อ-มีดกา ประกอบกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) เทศบาลฯ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งครอบคลุมภารกิจและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของเทศบาลฯ แต่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุราชการจำนวน ๑ อัตรา ส่งผลให้อัตรากำลังของเทศบาลฯ ขาดหายไป แต่เนื่องจากเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเกินร้อยละ ๓๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีมติเห็นชอบให้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ยังไม่ต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เพิ่ม แต่ให้มอบหมายหน้าที่ให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการขับรถยนต์แทน ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับการปรับโครงสร้างใหม่ของเทศบาล และเพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลฯ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มัตกา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลฯ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานกิจการสภาฯ	๒. สำนักปลัดเทศบาล ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๒.๓ งานทะเบียนราษฎร ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๕ งานแผนและงบประมาณ ๒.๖ งานนิติการ ๒.๗ งานสวัสดิการสังคม ๒.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.๙ งานกิจการสภาเทศบาล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓. กองคลัง ๓.๑ งานการเงินและบัญชี ๓.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้าง(วิศวกรรม) ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานกิจการประปา	๔. กองช่าง ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานสาธารณูปโภค ๔.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๔.๕ งานเกี่ยวกับการประปา	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานแผนงานและโครงการ ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานหลักประกันสุขภาพ ๕.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มัตก้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลฯ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ทต.ท่าเตื่อ-มัตก้า	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	๓	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๓	-
	งานแผนงานและงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานกิจการสภาเทศบาล				
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๓
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป				

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ. ประจำ	พ. ภารกิจ	พ. ทั่วไป
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๑
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๒	-
	งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานสำรวจและออกแบบ	๒	-	๑	-
	งานเกี่ยวกับการประปา	-	-	๒	๓
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑	๒
	งานแผนงานและโครงการ	๕	-	๖	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม				
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	๑	-
งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-	
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	๑	-
	งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล				
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม				
	งานหลักประกันสุขภาพ				
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่าเตื่อ-มีดกา จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑ -	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.ท. ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล(๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.ท.
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๐๗)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.ท.
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	