

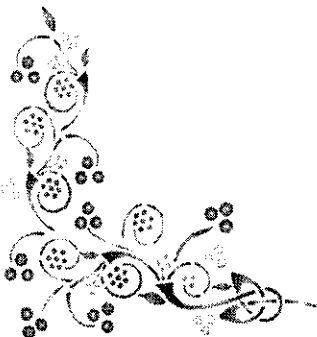


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน

อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๕๑



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเมืองแม่ฮ่องสอน เป็นประธาน ปลัดเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรองอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานใด ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกันจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการดำเนินการต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดในโครงการในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบของคล้ายกันโดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือการลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และแผนส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดนสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตส่วนราชการในการเตรียมไปปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรองภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ จากการสำรวจโดยสภาพปัญหาได้แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ด้านสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ

ด้านการไฟฟ้า ในพื้นที่สองข้างทางถนนสายหลัก และถนนสายตรอก ซอย ยังขาดไฟกิ่งหรือไฟแสงจันทร์ เพื่อให้ความสว่างแก่ผู้ใช้ถนน ซึ่งในบางครั้งทำให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายแก่ผู้ใช้ถนนหรือผู้สัญจรไป-มา

ด้านระบบการระบายน้ำ ในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนยังประสบกับปัญหาการระบายน้ำอยู่ คือการระบายน้ำยังไม่เพียงพอต่อการระบายน้ำ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ด้านการท่องเที่ยว เขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนนั้นมีแหล่งท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อของจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้แก่ วัดพระธาตุดอยกองมู หอนงจองคำ ถนนคนเดิน เป็นต้น และเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนยังเป็นจุดเชื่อมต่อที่จะไปยังสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เช่น ปางอุ๋ง บ้านรักไทย ถ้ำปลา กระหลี่งคอยาว ซึ่งในแต่ละปีในช่วงฤดูหนาวนักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาเที่ยวชมเป็นจำนวนมาก ซึ่งในเขตเทศบาลจะมีนักท่องเที่ยวเข้ามาแวะพักผ่อนหรือเข้าพักตามโรงแรมหรือเกสเฮ้าส์ และในสภาพโดยทั่วไปบริเวณเขตเทศบาลยังมีบางจุดที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ บริเวณสวนสาธารณะ บริเวณหอนงจองคำ ตลาดสายหยุด และการปรับภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ต้องการให้ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนให้ร่มรื่นสวยงาม ปรับปรุงตลาดสายหยุดให้เป็นตลาดสดน่าซื้อ แก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสียของหอนงจองคำ เพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยวภายใต้โครงการ “การปรับปรุงและสร้างเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน เป็นเมืองเมืองน่าอยู่ และเป็นแม่ฮ่องสอนเมืองรีสอร์ท ตลอดไป”

๒.๒ ด้านการค้า ประชาชนยังขาดการส่งเสริมการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ขยายการจ้างงานทั่วไปและนอกฤดูการเกษตรและฤดูการท่องเที่ยว อีกทั้งการรวมกลุ่มกันอย่างเป็นรูปธรรมในการประกอบอาชีพตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพและต้องการให้มีการส่งเสริมด้านการตลาด เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนในเขตเทศบาล

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ด้านการศึกษา โรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนยังขาดอัตรากำลังของครูผู้สอน และยังคงขาดห้องสมุด และสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมด้านการศึกษา เช่น จัดตั้งห้องสมุดที่มีมาตรฐานในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนที่จะได้ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ และปรับปรุงสนามกีฬาภายในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนให้ได้มาตรฐาน เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยการออกกำลังกาย

๓.๒ ด้านสวัสดิการ ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดการส่งเสริมเรื่องสวัสดิการเรื่องต่าง ๆ ขาดความเท่าเทียมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม ขาดความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ และการส่งเสริมเรื่องสถาบันครอบครัวเท่าที่ควรประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ต้องการให้เทศบาลสนับสนุนในด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ดูแลเอาใจใส่ของบุตรหลานหรือสถาบันครอบครัวเพื่อลดปัญหาการทอดทิ้งและสายใยสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัว

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนต้องการให้เทศบาลส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านการเมือง การปกครอง ให้มากขึ้น เพื่อที่ประชาชนจะได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมกับการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ด้านบุคลากรของเทศบาล ยังไม่เพียงพอต่อการที่จะให้บริการกับประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดการส่งเสริม การให้ความรู้ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพื้นที่ของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนเป็นชุมชนเมืองแต่ล้อมรอบไปด้วยภูเขาและป่าไม้ ซึ่งในแต่ละปีจะมีการตัดต้นไม้ทำลายป่าเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนค่อนข้างสูง และปัญหาพื้นที่ทำกินของประชาชนในการบุกรุกพื้นที่ป่า เพื่อทำเกษตรกรรม รวมถึงปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย ซึ่งไม่มีระบบการจัดการที่ดีเท่าที่ควร ประชาชนจึงต้องการให้ภาครัฐให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งปัญหาการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัจจุบันพื้นที่เขตเทศบาลมักประสบปัญหาด้านสาธารณสุขทุกปี กล่าวคือ ปัญหาไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย ปัญหาโรคเอดส์ มักจะแพร่ระบาดค่อนข้างสูง ซึ่งพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นพื้นที่ชายแดนติดต่อกับพม่า เมื่อราษฎรเจ็บไข้ได้ป่วย สถาบันทางการแพทย์ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อให้บริการกับประชาชนได้ดีเท่าที่ควร และอีกปัญหาหนึ่งที่เป็นปัญหาเรื้อรังตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งราษฎรในเขตเทศบาลโดยเฉพาะเยาวชนมีข้อมูลความเสี่ยงในการติดยาเสพติดเพราะเป็นพื้นที่ชายแดน ซึ่งเป็นแหล่งแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นมาตรการหนึ่งของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนในด้านดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประชาชนต้องการให้มีการเดินรณรงค์ป้องกันและแก้ไขโรคภัยต่าง ๆ ในพื้นที่รวมทั้งมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเสริมสร้างเทศบาลตำบลเป็นเมืองน่าอยู่ ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและปัญหายาเสพติดต่อไปในอนาคต

๗. ปัญหาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ยังขาดการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในจารีตประเพณีอันดีงาม กล่าวคือ ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นพวกคนไต(ไทยใหญ่) ซึ่งมีวิถีการดำเนินชีวิตโดยยึดถือศาสนาเป็นที่พึ่งและเป็นศูนย์รวมในการดำเนินกิจกรรมหรือประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ให้คงอยู่กับจังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อไป

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง

- เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีความพร้อมด้านการบริการ มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานที่ใช้การได้ทันต่อความต้องการของพนักงานและประชาชน
- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เป็นตนเอง
- ชุมชนมีความภาคภูมิใจในความมีเอกลักษณ์ของชุมชน
- ประชาชน ชุมชน และองค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาล
- ภูมิประเทศ มีความเป็นธรรมชาติที่สวยงาม มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมหลายแห่ง

การวิเคราะห์จุดอ่อน

- สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูง มีความลำบากในการติดต่อระหว่างอำเภอ จังหวัด
- พื้นที่ส่วนใหญ่รอบเมืองเป็นเขตป่าอนุรักษ์ ทำให้ไม่สามารถขยายการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- กระบวนการขั้นตอนในการอนุญาตให้ใช้พื้นที่ต่าง ๆ ล่าช้า ไม่สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นในการพัฒนา
- พื้นที่ในการทำเกษตรมีน้อยและจำกัด โดยเฉพาะบริเวณที่ราบลุ่มริมแม่น้ำ
- ชุมชนบางส่วนยังขาดที่ทำกิน ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดิน เข้าข่ายการบุกรุกพื้นที่ป่าอนุรักษ์/ป่าสงวนแห่งชาติ
- ผลิตภัณฑ์และสินค้าชุมชนยังขาดคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนในการผลิตสูง อยู่ห่างไกลจากตลาดหลัก และราคาต่ำ
- ฤดูกาลท่องเที่ยวมีเวลาสั้น (๓ - ๔ เดือน) ขาดความต่อเนื่องและการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้ได้คุณภาพ
- ผู้ประกอบการยังขาดแรงจูงใจในการลงทุนและขาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในการจัดการผลผลิตและกระบวนการผลิต
 - พื้นที่ตลอดแนวชายแดนมีการอพยพของชนเผ่าและแรงงานต่างชาติเข้าเมืองอยู่เรื่อย ๆ
 - การบริหารจัดการในภาคราชการ ขาดความสะดวกและคล่องตัว ทั้งเทศบาลเองและภาคส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีการโยกย้ายข้าราชการบ่อยครั้ง ยังขาดบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่น และยังขาดการพัฒนา ทักษะความรู้
 - มีไฟป่าในช่วงฤดูแล้งยาวนานกว่า ๒-๓ เดือน (ก.พ. - เม.ย) ทำให้มีหมอกควันปกคลุม มีผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ การเดินอากาศและภาวะสุขภาพ

การวิเคราะห์โอกาส

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นในทุกด้าน
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม
- แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงสุขภาพ
- รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

การวิเคราะห์อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- สถานการณ์ทางการเมืองในระดับประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ และภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ลักษณะภูมิประเทศมีความยากลำบากในการเดินทาง
- ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้เยาวชนรุ่นใหม่ในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมเดิมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมอื่นมากขึ้น
- มีกลุ่มบุคคลแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
- โครงสร้างของประชากรในภาพรวมไม่เอื้อต่อการพัฒนา มีประชากรต่างด้าวเป็นประชากรแฝงมาก
- พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าเขาทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ด้านกิจกรรมและการปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

ซึ่งเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนได้แยกภารกิจอำนาจหน้าที่เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖)

๑๐

(๗) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๙) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๑๐) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน (เน้นการส่งเสริมอาชีพราษฎร)
๓. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น
๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
๕. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว (เน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล สวนสาธารณะ บริเวณหนองจองคำ ตลาดสายหยุด พระธาตุดอยกองมู เพื่อสร้างให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดแม่ฮ่องสอน)
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (เน้นการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล)
๗. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมด้านการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การพัฒนาการให้บริการและการจัดการขององค์กรท้องถิ่นของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังแยกเป็นพนักงานเทศบาล ๑๘๐ อัตรာ พนักงานครู ๗๑ อัตรารวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานด้านเทคโนโลยีการสื่อสารด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่เพิ่มสูงขึ้น ภายในส่วนราชการ สำนักปลัด ของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน และอัตรากำลังของพนักงานครูในสถานศึกษาในสังกัด ที่มีอยู่ไม่เพียงพอเนื่องจากปริมาณจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากปัญหาของเทศบาลเองแม่ฮ่องสอน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานพัฒนาชุมชน/สวัสดิการสังคม - งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม	

<p>๓.๓ ฝ่ายโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำผังเมือง 	<p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <p>๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <p>๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	๑๔
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน <p>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและงานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน <p>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและงานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม 	
<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้นำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณองค์กร และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด (๑๑)								
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ กลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑				
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑				
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-			
นักจัดการทะเบียนและบัตร ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองคลัง (๐๔)						
นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายบริหารการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จนท.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท. ทะเบียนและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายโยธา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิกระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พชร. เครื่องจักรกลกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จนท.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ช่างไม้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่างปูน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.สวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คณงานประจำอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับ กลาง (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายบริหารฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศน์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
บุคคลรสสนับสนุนการสอน	๒	๒	๒	๒			-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นวก.ตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘๐	๑๘๑	๑๘๑	๑๘๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
โรงเรียนเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ผอ.สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุนทั่วไป (ภารกิจถ่ายโอน)	
รอง ผอ.สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานครูเทศบาล	๒๕	๓๐	๓๐	๓๐	+๕	-	-		
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-๑	-	-		ยุบเลิก(เกษียณ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ บุคลากรสนับสนุนการสอน(โรงเรียนเทศบาล)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	-	๑	๑	๑	+๑				
โรงเรียนเทศบาล ๒ (เฉลิมพระเกียรติ) ผอ.สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รอง ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานครูเทศบาล	๙	๙	๙	๙	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ บุคลากรสนับสนุนการสอน(โรงเรียนเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑					
โรงเรียนเทศบาล ๓ (แผนกประถมศึกษา) ผอ.สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รอง ผอ.สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานครูเทศบาล	๑๖	๑๘	๑๘	๑๘	+๒	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๘	๘	๘	+๕	-	-		
สนามกีฬาากลางจังหวัด(ถ่ายโอน) พนักงานจ้างตามภารกิจ บุคลากรสนับสนุนการสอน(อาสาสมัครกีฬา)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป(สนามกีฬา)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
บุคลากรสนับสนุนการสอนเด็กด้อยโอกาส พนักงานจ้างตามภารกิจ บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๗๑	๘๕	๘๕	๘๕	+๑๔	-	-		

หมายเหตุ กรณีอัตรากำลังของพนักงานครูที่ตั้งเพิ่มขึ้น จะสามารถสรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติตำแหน่งจากกรมฯ ก่อนเท่านั้น

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่ม + ๑ + ๐ + ๐
ลบ - ๐ - ๐ - ๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๗๒๖,๐๕๐	๑	๑	๑	๑๙๖,๖๕๐	๒๕๖,๖๕๐	๓๒๓,๓๐๐	๗๒๖,๐๕๐	๗๒๖,๐๕๐	๗๒๖,๐๕๐	(๕๕,๕๐๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๕๐๐	๑	๑	๑	๒๓๙,๕๒๐	๒๕๖,๕๒๐	๒๗๓,๕๒๐	๕๕๘,๕๐๐	๕๕๘,๕๐๐	๕๕๘,๕๐๐	
	สามัญปัติ														
๓	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๑	๑	๓๒๒,๕๒๐	๑	๑	๑	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๒๐	๒๐,๙๒๐	๓๒๒,๕๒๐	๓๒๒,๕๒๐	๓๒๒,๕๒๐	(๕๕,๐๑๐)
๔	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๐๕๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๐๕๐	๓๕๔,๐๕๐	๓๕๔,๐๕๐	(๓๓,๓๕๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๘๐,๕๕๐	๑	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๑,๓๐๐	๑๑,๘๐๐	๒๘๐,๕๕๐	๒๘๐,๕๕๐	๒๘๐,๕๕๐	(๒๓,๓๗๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๑,๖๕๐	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๗,๔๖๐	๗,๙๖๐	๑๘๑,๖๕๐	๑๘๑,๖๕๐	๑๘๑,๖๕๐	(๑๕,๑๕๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๖,๐๓๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๕๕๐	๑	๑	๑	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๖๙,๕๕๐	๓๖๙,๕๕๐	๓๖๙,๕๕๐	(๓๐,๗๕๐)
๑๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๔	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	๑	๑๙๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๙๕,๕๒๐	๑๙๕,๕๒๐	๑๙๕,๕๒๐	(๑๑,๗๐๐)
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกัน	ขง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๗๕,๑๒๐	(๓๑,๒๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๑	๑	๒๐๑,๕๕๐	๑	๑	๑	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๒๐๑,๕๕๐	๒๐๑,๕๕๐	๒๐๑,๕๕๐	(๑๖,๓๕๐)
๑๗	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๑	๑	๑๙๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๙๕,๕๒๐	๑๙๕,๕๒๐	๑๙๕,๕๒๐	(๑๖,๒๒๐)
๑๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๘๕,๕๒๐	(๒๓,๗๑๐)
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	ว่างเต็ม

