



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเมืองใหม่  
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

## คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ และระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด

## สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่.....	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่.....	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง .....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ .....	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง.....	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง.....	๓๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## **๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### **๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงานและเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองวิชาการและแผนงาน
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure นำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม เทศบาลตำบลเหมืองใหม่พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงาน บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่พิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**๑. สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๖ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน และพนักงานจ้าง ๖ คน แยกตามงานต่าง ๆ ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. หัวหน้าสำนักปลัด	๑	
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	๑	
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
	๔. เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	
	๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
	๖. นักพัฒนาชุมชน	๑	
ลูกจ้างประจำ	๑. พนักงานพิมพ์ดีด	๑	
	๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. พนักงานขับรถยนต์	๒	
	๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. พนักงานดับเพลิง	๒	
	๒. คนงาน	๑	

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานผลประโยชน์ งานการเงินและบัญชี งานเกี่ยวกับการพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๔ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
	๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองคลังขาดบุคลากรด้านงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ซึ่งปัจจุบันเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดภาวะงานล้นมือและเมื่อพิจารณาจากปริมาณงานจะเห็นว่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นในกองคลังมีถึง ๕.๙๘ แต่มีกำลังคนอยู่ ๓ คน เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่งคือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพและมีผู้รับผิดชอบงานตรงตามตำแหน่ง และในอนาคตข้างหน้าหากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ลดลง จะพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในกองคลัง

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การบำรุงรักษายานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
	๒. นายช่างโยธา	๑	
ลูกจ้างประจำ	๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	
	๒. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
	๒. คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	
	๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองช่าง ปัจจุบันไม่มีผู้ปฏิบัติงาน เทศบาลขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้นและตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน รอกการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลยืมตัวนายช่างโยธา จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงมาช่วยงานด้านกองช่าง และงานช่างไฟฟ้า มอบหมายงานให้พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบาและพนักงานดับเพลิง เป็นผู้ช่วยงานด้านไฟฟ้า จึงก่อให้เกิดภาวะงานล้นมือ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เพื่อแบ่งเบาภาระงานด้านไฟฟ้า ได้ผู้ที่มีความรู้ด้านไฟฟ้ารับผิดชอบงานโดยตรง และลดอันตรายจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	
	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	
ลูกจ้างประจำ	๑. หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. คนงานทั่วไป	๒	

**๕. กองวิชาการและแผนงาน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมี ลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือ ความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้อง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	

กองวิชาการและแผนงานมีปริมาณงานที่ค่อนข้างเยอะ แต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานด้านนิติการมีปริมาณน้อย ผู้อำนวยการกองสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในอนาคตช่างหน้าหากมีปริมาณงานเพิ่มและมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่สูง หรือมีจำนวนพนักงานที่ลดลง อาจมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองนี้

**๖. กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศน์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งาน กิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบ อัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒ คน ดังนี้



ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	
	๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	

กองการศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ไม่มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของเทศบาล มีแต่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนวัดอินทาราม ซึ่งเป็นของกรมการศาสนา เทศบาลมีหน้าที่เพียงรับจัดสรรงบประมาณผ่านเทศบาล และงานประเพณีตามเทศกาล จึงไม่กำหนดตำแหน่งสายทั่วไป และสายวิชาการ เป็นการใช้คนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและงานอื่น ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ นำมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมงต่อ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

จากหลักการดังกล่าวจึงสรุปเป็นปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

#### ตารางวิเคราะห์ปริมาณงาน

ส่วนราชการ / งาน	อัตรากำลังที่ต้องการตามปริมาณงานที่มี	กรอบอัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>			
๑. งานธุรการ	๖.๐๙	๖	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๑.๖๑	๑	
๓. งานทะเบียนราษฎรและบัตร	๑.๒๔	๑	
๔. งานพัฒนาชุมชน	๒.๓๗	๑	
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒.๖๘	๕	
<b>กองคลัง</b>			
๑. งานธุรการ	๐.๔๖	-	

ส่วนราชการ / งาน	อัตรากำลังที่ต้องการ ตามปริมาณงานที่มี	กรอบ อัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
๒. งานการเงินและบัญชี	๒.๔๒	๒	
๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑.๔๘	๑	
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑.๖๒	๑	
<b>กองช่าง</b>			
๑. งานธุรการ	๐.๘๗	-	
๒. งานสาธารณูปโภค	๑.๓๙	๑	
๓. งานวิศวกรรม	๔.๑๖	๒	
๔. งานผลิตและบริการ	๔.๐๒	๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>			
๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๐๖	๑	
๒. งานรักษาความสะอาด	๔.๕๗	๓	
<b>กองวิชาการและแผนงาน</b>			
๑. งานประชาสัมพันธ์	๑.๕๔	-	
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓.๐๕	๑	
๓. งานนิติการ	๑.๕๖	-	
<b>กองการศึกษา</b>			
๑. งานธุรการ	๐.๘๗	-	
๒. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๐.๓๔	-	
๓. งานศึกษาปฐมวัย	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>	๐.๑๒	-	

๓.๕ ผลงานที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ B ในปี ๒๕๖๒ และได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำร่องในการจัดโครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ จากผลงานที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีผลงานดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งในอนาคตข้างหน้าหากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่สูงมาก จะพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังพนักงานดับเพลิงหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกิดความคล่องตัวในการทำงานและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานนั้น มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามมา ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น เทศบาลจึงกำหนดโครงสร้างแต่ละส่วนราชการเท่าที่จำเป็นและมีความเหมาะสมกับองค์กร

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ และปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีข้าราชการและลูกจ้างประจำ เกษียณอายุ จำนวน ๓ ราย แยกเป็น ปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย (ผอ.กองคลัง และ พนักงานพิมพ์ดีด) และปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย (ปลัดเทศบาล) ซึ่งในอนาคตเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะปรับปรุงตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุและรองรับภาระกิจการงานที่อาจเกิดขึ้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำเอาข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันว่ามีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงนำข้อมูลของเทศบาลที่มีขนาดเดียวกันมาเปรียบเทียบจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานในองค์กร รายละเอียดดังนี้

ประเภท	ตำแหน่งใน /สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.			
		เทศบาลตำบล เหมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์
	<b>สำนักปลัด</b>				
พนักงาน	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑
	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	๑
	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๒	-
	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-
	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	-	-
	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑	-	-
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑
	นิติกร	-	-	๑	-
ลูกจ้างประจำ	พนักงานพิมพ์ดีด	๑	-	-	-
	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๑	๑
	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๑	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	๑	-
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	๒	-	-	-
	คนงาน	๑	๑	๓	-
	นักการภารโรง	-	-	๑	๑

ประเภท	ตำแหน่งใน /สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.			
		เทศบาลตำบล เหมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์
	<b>กองคลัง</b>				
พนักงาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-
	นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑
	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	-
ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานการคลัง	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	-
	ผู้ช่วยช่าง	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	๒	๑
	<b>กองช่าง</b>				
พนักงาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑
	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑
ลูกจ้างประจำ	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-
	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑	-
	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	-	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	๑
	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>				
พนักงาน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-
ลูกจ้างประจำ	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑	-	-	-
	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-
	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๒	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๒	๓	-	๒

ประเภท	ตำแหน่งใน /สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.			
		เทศบาลตำบล เหมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์
	<b>กองวิชาการและแผนงาน</b>				
พนักงาน	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	๑	๑	-	-
	นิติกร	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	-	-
	<b>กองการศึกษา</b>				
พนักงาน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑
	นักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑
	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๒	๑
	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-
	ครู	-	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๒
	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>				
พนักงาน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
<b>รวมพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทั้งหมด</b>		<b>๓๒</b>	<b>๓๙</b>	<b>๔๒</b>	<b>๒๘</b>

๓.๘ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น และยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีสภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ พื้นที่ส่วนใหญ่ติดคลองแควอ้อม ซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำแม่กลอง ชาวบ้านเรียกกันมาช้านานว่าแม่น้ำอ้อม เป็นลำคลองสายหลักที่ไหลผ่านและยังมีลำคลองสายเล็ก ๆ จำนวนมาก ทำให้มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคตลอดปี สภาพอากาศชุ่มชื้นเหมาะแก่การเพาะปลูก

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนำสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้าน ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### **สภาพปัญหา**

- การเดินทางของประชาชน ในหลายพื้นที่เดินทางไม่สะดวก เนื่องจากถนนและสะพานชำรุดเสียหาย ระบบไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้านและพบว่าหลายหมู่บ้านใช้น้ำบาดาลที่คุณภาพไม่เหมาะสม เนื่องจากยังไม่มีน้ำประปาใช้

#### **แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ**

- พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริการประชาชนและนักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

### **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

#### **ผลผลิตทางการเกษตร**

#### **สภาพปัญหา**

- ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศทำให้ผลผลิตการเกษตรไม่ให้ผลผลิตตามฤดูกาล  
- มีการระบาดของเชื้อราและเข้าทำลายของศัตรูพืช เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก ซึ่งการป้องกันกำจัดทำได้ยาก  
- ผลผลิตการเกษตรลดลง เนื่องจากเกษตรกรอายุเยอะขาดคนสืบทอดอาชีพจึงขายที่ดินให้นายทุน  
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเกษตรเริ่มหายไป เช่น การผลิตน้ำตาลมะพร้าวแท้

#### **แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ**

- ส่งเสริมให้ปลูกพืชแซมเพื่อสร้างรายได้ในสวนล้นจี่ เช่น ผักสวนครัว
- ส่งเสริมการกำจัดศัตรูพืชทางธรรมชาติ เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก
- ส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าการเกษตร และ SME
- ส่งเสริมนวัตกรรมการเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตรที่ทันสมัย
- สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### **การท่องเที่ยว**

#### **สภาพปัญหา**

- เส้นทางขาดการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว และชำรุดเสียหาย
- ขาดป้ายแนะนำเส้นทางท่องเที่ยว

#### **แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ**

- การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งท่องเที่ยว
- การส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน
- จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว และพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เช่น มัคคุเทศก์ท้องถิ่น

### ๓. ด้านสังคม

#### เด็กและเยาวชน

##### สภาพปัญหา

- เด็กและเยาวชนในจังหวัด ยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพติด ติดเกมส์ มั่วสุม และทะเลาะวิวาท ออกโรงเรียนกลางคัน
- คุณแม่วัยใส เด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในสาธารณสุขเพศศึกษา ทำให้แนวโน้มเยาวชนที่ห้องก่อนวัยอันควรสูงขึ้น

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนสร้างลานกิจกรรม หรือพื้นที่ในหน่วยงานและชุมชน
- ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ศาสนา และมั่วสุม จริยธรรมให้แก่เด็กเยาวชน
- ให้ความรู้ด้านการควบคุมกำเนิดที่ถูกต้อง
- ส่งเสริมระบบการเรียนการสอนทางไกล

#### ยาเสพติด

##### สภาพปัญหา

- การระบาดของยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการลักขโมย ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ส่งเสริมความเข้มแข็งในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยในหมู่บ้าน
  - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหในระดับหมู่บ้านชุมชน
  - สร้างจิตสำนึกให้แก่เด็กและเยาวชน ประพฤติตนเป็นคนดี ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
- ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้แก่เด็กและเยาวชนในการไม่สูบบุหรี่ เป็นต้น

#### ครอบครัว

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาการหย่าร้างที่เกิดขึ้นในครอบครัวที่มีบุตร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต ด้วยสาเหตุที่เด็กอยู่ในครอบครัวแตกแยกขาดความรัก ความอบอุ่น ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมในอนาคต

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของสมาชิกภายในครอบครัว เช่น ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว

#### ผู้สูงอายุ

##### สภาพปัญหา

- จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลกระทบต่อภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น ขาดการดูแลจากครอบครัว รายได้ไม่มี มีปัญหาด้านสุขภาพ อีกทั้งบางคนยังต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรหลาน

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน
- จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ

#### ๔. ด้านการสาธารณสุข

##### สุขภาพ

##### สภาพปัญหา

- ประชาชนมีอัตราป่วยกลุ่มโรค NCD อยู่ในอันดับต้นของประเทศ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และภาวะไขมันในเลือดสูง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกายอย่างปลอดภัย และได้มาตรฐาน
- ให้ความรู้แก่ประชาชนในการบริโภคอาหารที่ถูกวิธี

#### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### การศึกษา

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาเด็กออกเรียนกลางคัน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน
- จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ

ส่งเสริมอบรมบุคลากรครูให้สอดคล้องกับองค์ความรู้และสภาพปัจจุบัน

- ฝึกอบรมให้ภาคประชาชน ภาคแรงงาน/ผู้ประกอบการและภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจการเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน

#### ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ขยะ

##### สภาพปัญหา

- ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ขาดการจัดการขยะที่ถูกสุขลักษณะ และขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำจัดขยะก่อนวัยอันควรสูงขึ้น

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- บริหารจัดการขยะในจังหวัดโดยการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการจัดการขยะมูลฝอยของเสียอันตราย การเร่งจัดการขยะมูลฝอยสะสมในสถานที่ต่าง ๆ และจัดระเบียบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยครบวงจร

##### แหล่งน้ำธรรมชาติ

##### สภาพปัญหา

- แหล่งน้ำธรรมชาติในจังหวัด อาทิ คูคลอง ลำประโดงตื้นเขิน ปริมาณน้ำเน่าเสียที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประกอบกับจากการเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

- ไม่มีแหล่งน้ำจัดธรรมชาติ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

##### แนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ดำเนินการขุดลอกคูคลองในจังหวัด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการระบายน้ำของคูคลองในภาพรวม



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองใหม่

เทศบาลตำบลเมืองใหม่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองใหม่ สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงและความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่นๆ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การควบคุมอาคาร

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใน สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- (๒) การส่งเสริมการอื่นท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคล
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การกำจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนท้องถิ่นอื่น ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครอง
- (๔) การให้บริการกาเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กร
- (๕) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้อำนาจเทศบาลดำเนินการวิเคราะห์ และพัฒนาภารกิจให้ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

นอกจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลตำบลเหมืองใหม่ยังมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

**วิสัยทัศน์**

ส่งเสริมสังคม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เศรษฐกิจแบบพอเพียง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่**

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงและความต้องการของท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

**แนวทางการพัฒนา**

- ๑.๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดทำผังเมืองรวม

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืน

### แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและชุมชนเข้มแข็ง

### แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

๓.๒ การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๓.๓ การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชนเข้มแข็ง

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔.๒ การบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

### แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๒ การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนา

๖.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

๖.๒ สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

### แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๗.๒ การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๘. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### แนวทางการพัฒนา

๘.๑ การส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘.๒ การปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

\* งานบริหารบุคลากรท้องถิ่น

\* งานบริหารทั่วไปของหน่วยงาน

\* งานสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่

\* งานปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

\* งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการดำเนินงานของท้องถิ่น

## การวิเคราะห์ SWOT

เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

### จุดแข็ง (Strength - S)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง
๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
๓. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
๔. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๕. บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ
๖. บุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๙๐

### จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. บุคลากรบางด้านเกินความจำเป็นและขาดผู้เชี่ยวชาญบางตำแหน่งเช่น นิติกร
๒. บุคลากรขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากส่วนใหญ่ยังมิได้รับการอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่ง
๓. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิภานาในเขตเทศบาล การทำงานจึงขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมิได้รับการอบรมเป็นข้าราชการจึงขาดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
๕. บุคลากรขาดระเบียบวินัยไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสายการบังคับบัญชา
๖. มีการบริหารงานระบบเครือข่าย

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๒. การสามัคคีเริ่มจากกลุ่มย่อย จะนำมาสู่การสามัคคีเป็นกลุ่มใหญ่ในอนาคต
๓. ความไม่สามัคคีทำให้มีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเกิดควมระมัดระวังและป้องกันเรื่องการทุจริต
๔. พนักงานมีความใกล้ชิดกับประชาชน และรู้จักพื้นที่เป็นอย่างดี

### อุปสรรค (Threat - T)

๑. ผู้บริหารขาดเสถียรภาพในการสั่งการ และบังคับบัญชา
๒. สภาพวิถีการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรใช้วิถีชีวิตประจำวันมาใช้ในที่ทำงาน จึงยากต่อการพัฒนาในระเบียบวินัย จึงเป็นผลกระทบในการพัฒนาองค์กร
๓. ไม่มีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เนื่องจากเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ซึ่งการปรับปรุงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองเป็นระดับกลาง ไม่ผ่านตัวชี้วัดตามที่ กท.กำหนด

## ๖. **ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

**ภารกิจหลัก**

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้
๓. ส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนและสวัสดิการชุมชน
๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

**ภารกิจรอง**

๑. การท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน และกองการศึกษา โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองคลังและกองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองคลังและกองช่าง ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

## ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานผลิตและบริการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานผลิตและบริการ	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	
<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b> ๕.๑ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๒ งานนิติการ ๕.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b> ๕.๑ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๒ งานนิติการ ๕.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๖.๓ งานศึกษาปฐมวัย	<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๖.๓ งานศึกษาปฐมวัย	
<b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานพิมพ์ดีด (เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๕)	๑	๑	๑	-	-	-	- ๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับจัดสรรจากกรมฯ
<b>รวมพนักงานเทศบาลทั้งหมด</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๔</b>	<b>+ ๑</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>	

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงาน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
๒. เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ ,ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

๓. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑

ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี  
(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก  
(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)  
หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
๕. ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด



๖. ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เป็นต้น โดยประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
๗. คิดจาก (๕) + (๖)
๘. คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวนจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔๒ และนำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

⇒ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓**

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๒๘,๐๙๐,๐๐๐ บาท =  $(๒๘,๐๙๐,๐๐๐ \times ๕\%)$   
= ๑,๔๐๔,๕๐๐ + ๒๘,๐๙๐,๐๐๐ = **๒๙,๔๙๔,๕๐๐.-บาท**

⇒ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔**

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒๙,๔๙๔,๕๐๐.-บาท =  $(๒๙,๔๙๔,๕๐๐ \times ๕\%)$   
= ๑,๔๗๔,๓๒๕ + ๒๙,๔๙๔,๕๐๐ = **๓๐,๙๖๘,๘๒๕.-บาท**

⇒ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕**

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๙๖๘,๘๒๕.-บาท =  $(๓๐,๙๖๘,๘๒๕ \times ๕\%)$   
= ๑,๕๔๘,๔๖๑ + ๓๐,๙๖๘,๘๒๕ = **๓๒,๕๑๗,๒๘๖.-บาท**

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

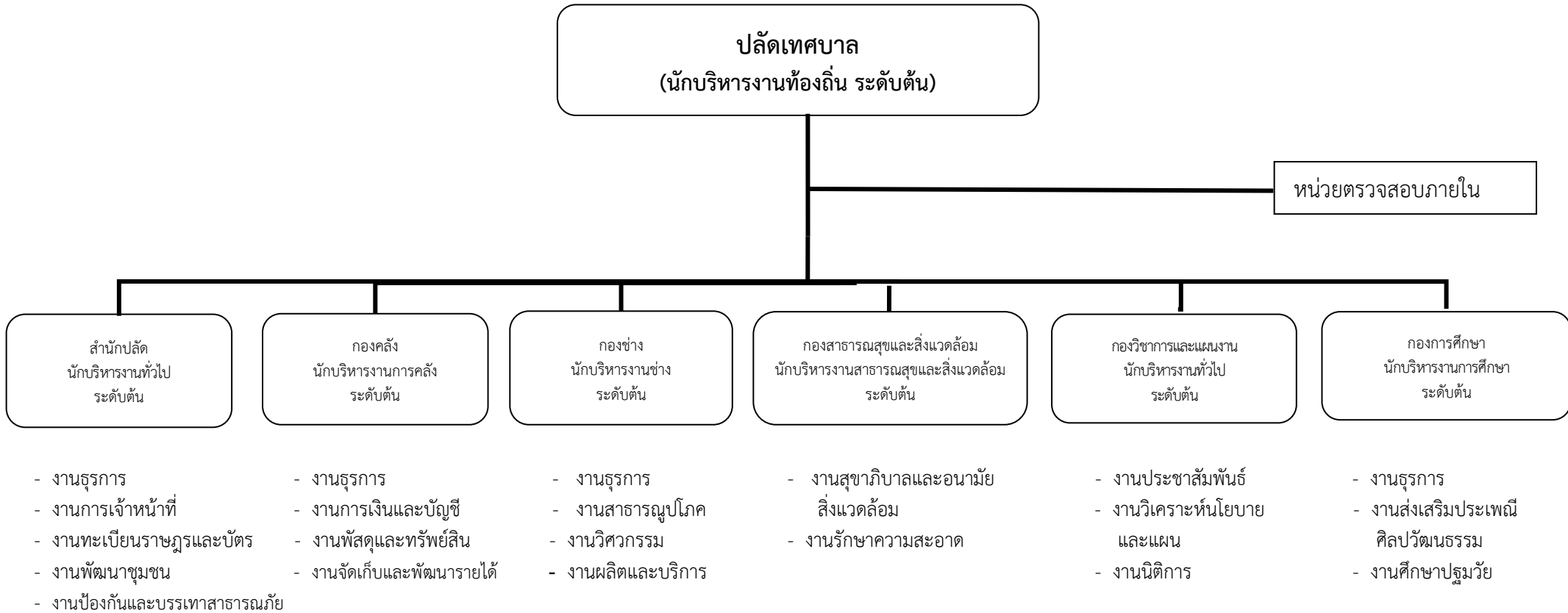
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	602,040	48,000	-	-	-	26,400	20,640	21,000	676,440	697,080	718,080	50,170
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>															
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	42,000	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	376,080	-	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
4	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	194,640	-	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	16,220
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	387,240	-	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	32,270
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	1	1	285,840	-	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	1	1	439,680	-	-	-	-	13,800	14,400	15,120	453,480	467,880	483,000	36,640
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>															
8	พนักงานพิมพ์ดีด (เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๕)	-	1	1	288,960	-	-	-	-	9,240	9,840	-	298,200	308,040	-	24,080
9	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	284,520	-	-	-	-	8,880	9,600	11,200	293,400	303,000	314,200	23,710
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
10	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	159,360	-	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,840	172,560	179,520	13,280
11	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	154,680	-	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	12,890
12	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	156,480	-	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,840	169,440	176,280	13,040
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															
13	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	216,000	-	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
14	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	<b>กองคลัง (04)</b>															
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	531,360	42,000	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	1	1	336,360	-	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	1	1	313,440	-	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	-	-	-	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองช่าง (05)</b>															
19	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
20	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	297,900	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	<i>ลูกจ้างประจำ</i>															
21	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	188,640	-	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	15,720
22	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	225,480	-	-	-	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	18,790
	<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>												-	-	-	
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	138,000	-	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
24	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	-	1	1	112,800	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>															
26	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
27	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	1	1	446,520	-	-	-	-	14,040	14,880	15,360	460,560	475,440	490,800	37,210
	<i>ลูกจ้างประจำ</i>															
28	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	1	1	271,200	-	-	-	-	8,880	8,880	9,240	280,080	288,960	298,200	22,600
	<i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>															
29	คนงานทั่วไป	-	2	2	216,000	-	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
	<b>กองวิชาการและแผนงาน (07)</b>															
30	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	356,160	42,000	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680
	<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>												-	-	-	
31	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	273,360	-	-	-	-	11,040	11,400	11,880	284,400	295,800	307,680	22,780

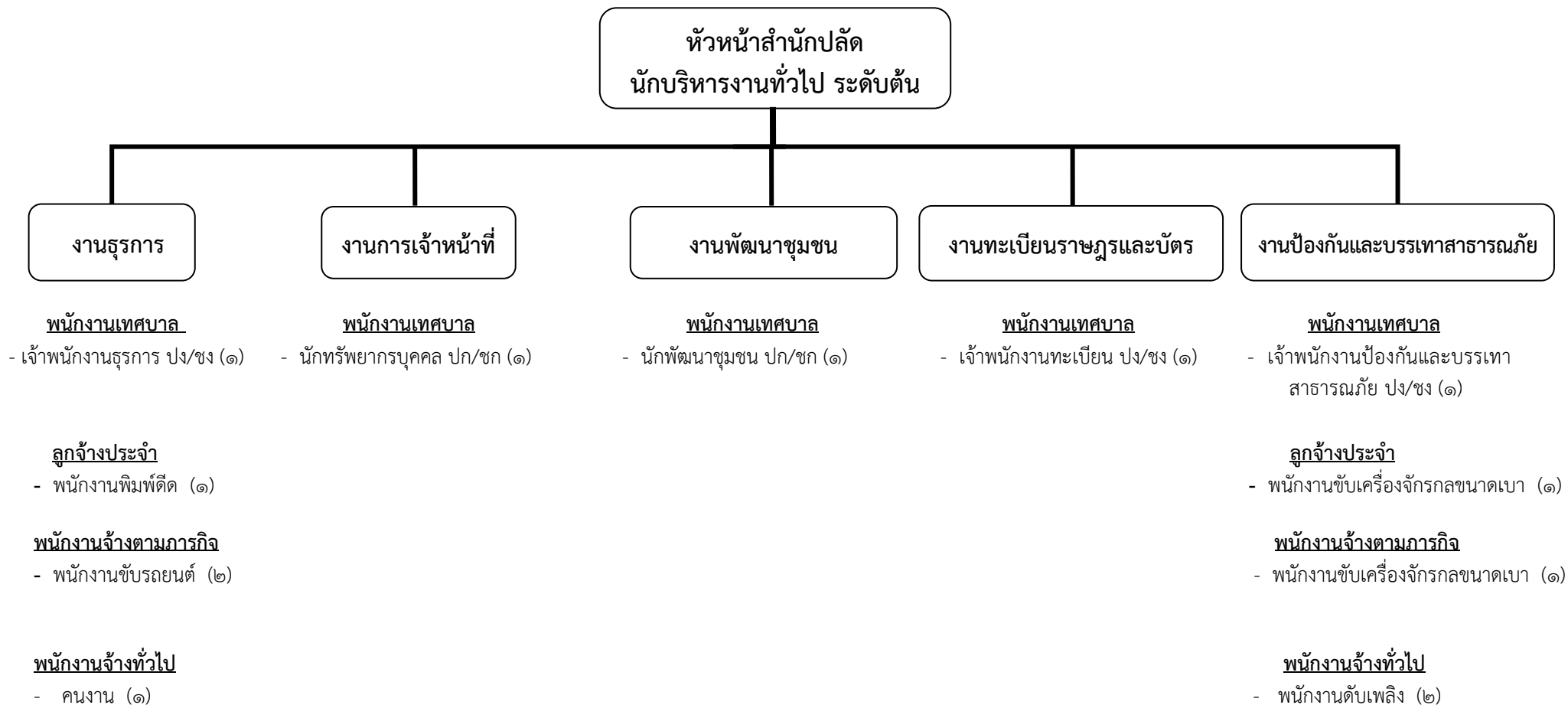
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<b>กองการศึกษา (08)</b>															
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	382,560	42,000	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	31,880
33	ครูผู้ดูแลเด็ก พิเศษ	-	1	-	355,320	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	367,320	367,320	ฉบับเพิ่มอุดหนุนจากกรมฯ
	<b>รวมเงินเดือนพนักงานเทศบาล (4)</b>												9,983,400	10,297,920	10,300,240	
	<b>ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (5)</b>												1,497,510	1,544,688	1,545,036	
	<b>รวมเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (6)</b>												11,480,910	11,842,608	11,845,276	
	<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>												29,494,500	30,969,225	32,517,686	
	<b>รวมไม่เกินร้อยละ 40 (7)</b>												38.93	38.24	36.43	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลเหมืองใหม่



## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๖	๒	๓	๓

## โครงสร้างกองคลัง



### พนักงานเทศบาล

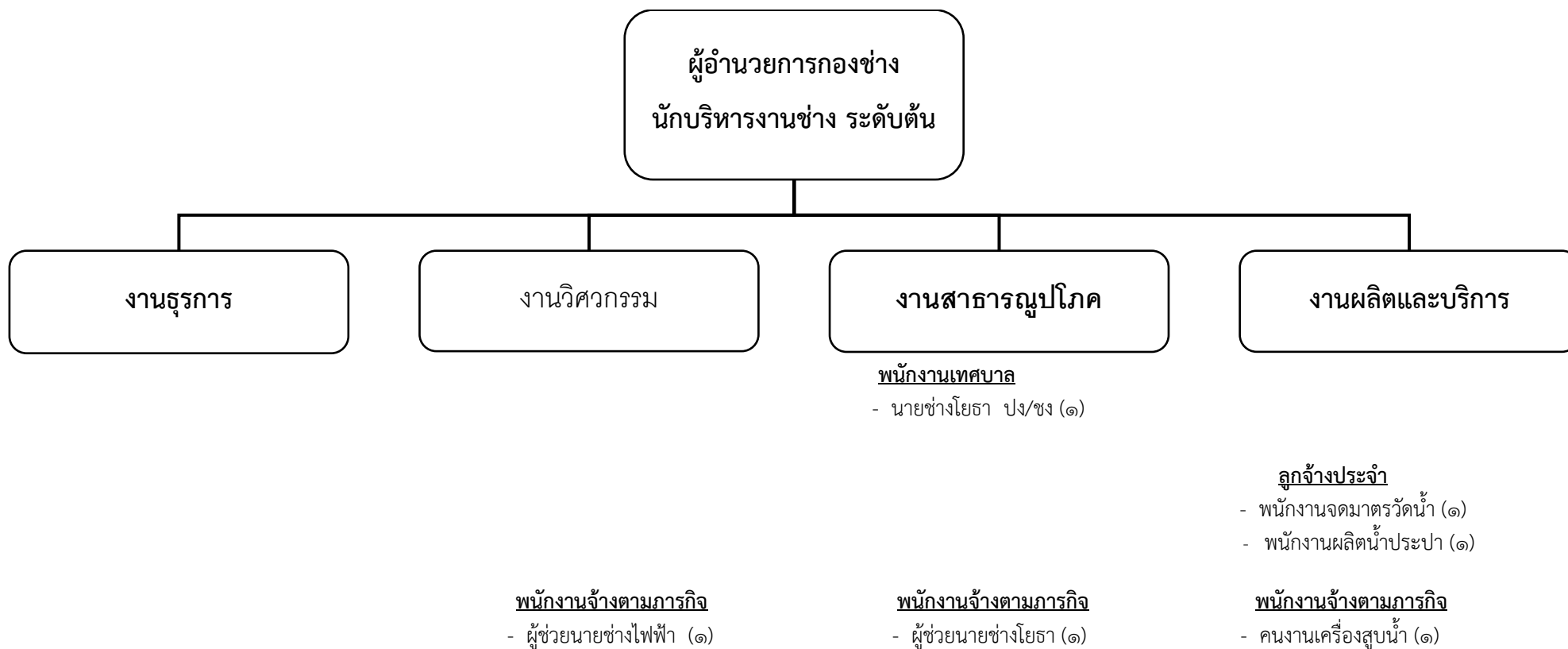
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)

### พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	-	-	-

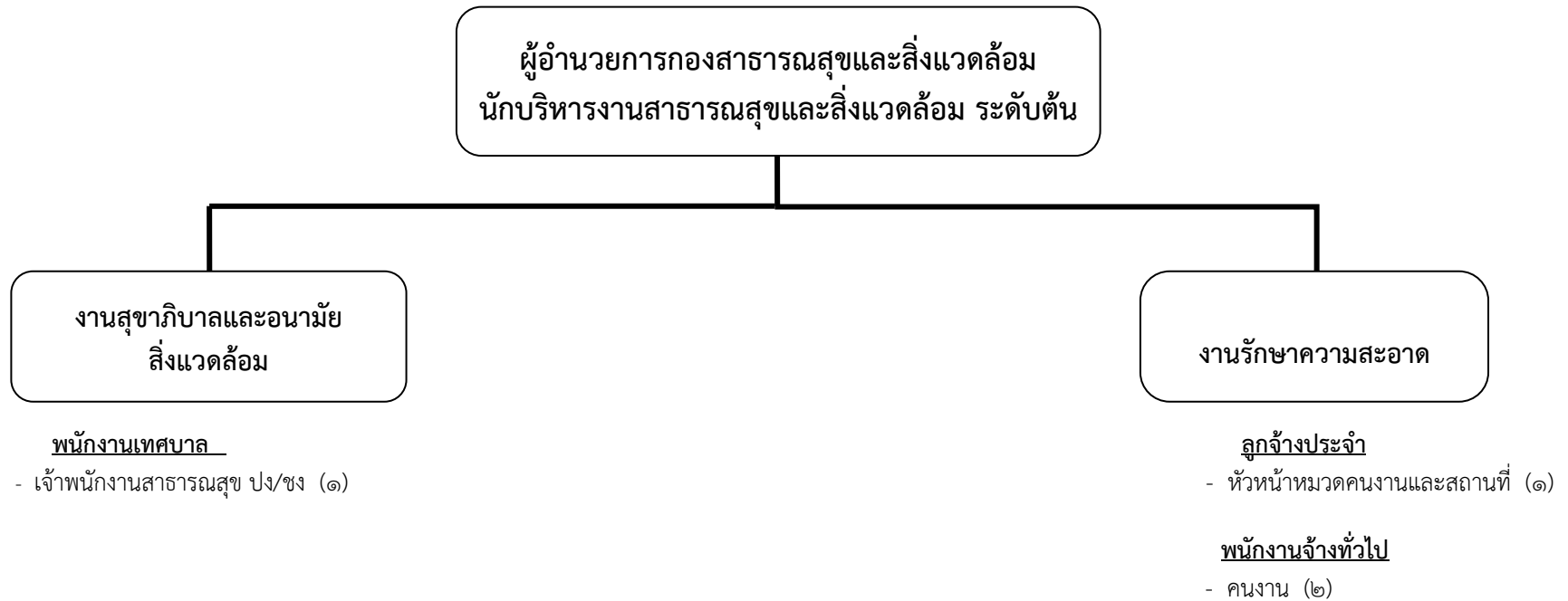
## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓	-

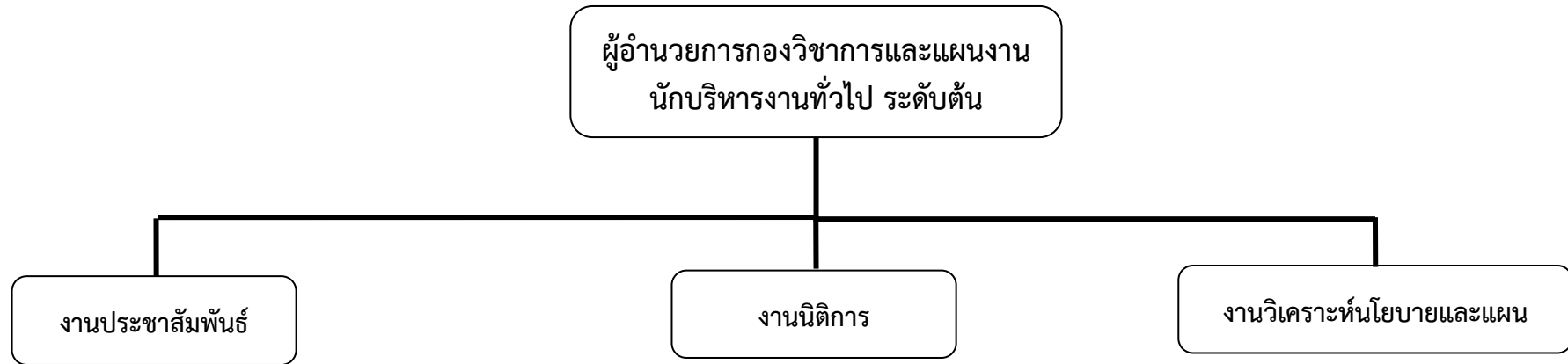


## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๒

## โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-

## โครงสร้างกองการศึกษา



ข้าราชการครู  
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ - นามสกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางจุฬารัตน์	ฉำทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๖๐๒,๐๔๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๐,๑๗๐
			(การปกครองท้องถิ่น)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	<b>สำนักปลัด</b>												
๒	-	-	-	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
					(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๓	น.ส.ธัญญา	เดชอมรภักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๑,๓๔๐
๔	น.ส.ศิริพร	ศรีศิลป์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๙๕,๖๔๐	-	-	๑๖,๒๒๐
๕	นางวรรณทร	บุญฤทธิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘๗,๒๔๐	-	-	๓๒,๒๗๐
๖	จ.อ.ปทุมภัท	ธนาวัชรกรณ์	ปวส. (เครื่องกล)	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๓๕,๖๘๐	-	-	๓๖,๖๔๐
๗	น.ส.พัชรนันท์	บุญส่ง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๓,๘๒๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๘	นายพินัย	กลัดสมบุญ	มศ.๓	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๔,๐๘๐
๙	นายสุพจน์	บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนชุมชน)	-	พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๓,๗๑๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๐	นายอุทัย	เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๙,๓๖๐	-	-	๑๓,๒๘๐
๑๑	นายประเทือง	วรรณศรี	ป.๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	๑๒,๘๕๐
๑๒	นายเจษฎา	ภักฉัตรทัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	๑๓,๐๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๓	นางอนาวรรณ	เพื่อนอารีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๔	นายสุรศักดิ์	รัศมีโชติ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๕	นายสาธิต	มีศรีจันทร์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล		คุณสมบัติ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>													
๑๖	นางศิวภรณ์	ชั้นทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔,๒๘๐
๑๗	น.ส.กนกลักษณ์	เร้าเลิศฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐
๑๘	น.ส.จุฬารัตน์	อรุณชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๓๓๓,๔๔๐	-	-	๒๖,๑๒๐
๑๙	-	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>													
๒๐	-	-	-	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๑	-	-	-	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๒๒	นายพิศาล	น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๕,๗๒๐
๒๓	นางพรภักดิ์	เปลี่ยนครี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๑๘,๗๙๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๔	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายรัฐศักดิ์	อรุณชาติ	ปวส.เครื่องกล	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
๒๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>													
๒๗	-	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๘	พ.จ.อนนกร	ศรีวิงษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๔๔๖,๕๒๐	-	-	๓๗,๒๑๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๒๙	นายปฐม	บุญฤทธิ์	ม.๖	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๒,๖๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๐	นายสุรพงศ์	กลีนส์โก้	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๑	นายยุทธนา	กัลยาณศิลป์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	<b>กองวิชาการและแผนงาน</b>												
๓๒	นายยุทธนา	พันธุ์บ้านแหลม	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙,๖๘๐
					(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๓	น.ส.เปรมยุดา	ดอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๓,๓๖๐	-	-	๒๒,๗๘๐
	<b>กองการศึกษา</b>												
๓๔	นางโสภา	บุญส่งไพศาล	-	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑,๘๘๐
					(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
๓๕	-	-	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
	หมายเหตุ	- ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองสาธารณสุข รายงานขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น											
		- ตำแหน่งนายช่างโยธา ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น											
		- ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น											

## **๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง**

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีกรวิเคราะห้ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ตารางแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง  
เทศบาลตำบลเมืองใหม่ จังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

ที่	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	หลักสูตรด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	-เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมให้ เกิดขึ้นในงานราชการ - พัฒนาและยกระดับด้านจิตใจ	พนักงาน เทศบาล ทุกคน	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	-ตามระยะเวลาที่หลักสูตร กำหนดไว้ -ได้รับการพัฒนาอย่าง น้อย ๑ ครั้งต่อ ปีงบประมาณ	- พัฒนาและยกระดับด้าน จิตใจ - นำหลักคุณธรรมเป็น แนวทางปฏิบัติในงาน ราชการ	สำนักปลัด	หลักสูตรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หรือ หลักสูตรของสถาบันอื่นๆ หรือ ก.ท.จ., ก.ท. เทศบาล เป็นผู้จัดหรือ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องได้รับความ เห็นชอบจาก นายกเทศมนตรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	ประชุมพนักงาน	- เพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และปรับทัศนคติ ในการทำงาน - เพื่อติดตามการ ปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร และพนักงาน	-	เดือนละ ๑ ครั้ง	-ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ - ได้มีการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน - ได้ทราบปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	
๒	โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานสมาชิกสภา เทศบาล คณะผู้บริหาร และพนักงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เปิด วิสัยทัศน์ ปรับกระบวน ความคิดในการปฏิบัติงาน	สมาชิกสภา เทศบาล คณะผู้บริหาร และพนักงาน	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามความเหมาะสม	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้เกิดการ เรียนรู้ เพิ่มวิสัยทัศน์ ปรับ กระบวนความคิด ในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	



ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่	เพื่อพัฒนา เพิ่มทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงานทุกตำแหน่ง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	-ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด พัฒนาไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ	นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน	หลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลเป็นผู้จัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรี
๔	อบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษา การสื่อสาร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด พัฒนาไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสื่อสารและเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษได้มากขึ้น	สำนักปลัด	หลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลเป็นผู้จัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรี
๕	โครงการเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์	เพื่อปลูกจิตสำนึก ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	ประชาชน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปีงบประมาณ	ประชาชน คณะผู้บริหาร สมาชิกและพนักงานมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	สำนักปลัด	
๖	โครงการพัฒนาความรู้ระบบราชการในยุค ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปีงบประมาณ	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย