

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานประมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๒๒๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ และเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้ปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนเป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคคลของเทศบาล ตำบลเหมืองใหม่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งมีนายกเทศมนตรี ตำบลเหมืองใหม่เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควร ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีขอบเขตเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ ตลอดจนแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจัดสรร อัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองวิชาการและแผนงาน

๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน และพนักงานจ้าง ๖ คน แยกตามงานต่าง ๆ ดังนี้

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

จากตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ยังมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ และส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนและสวัสดิการชุมชน จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน แต่เนื่องจากในปัจจุบันเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นเพื่อมิให้เกิดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงปรับเปลี่ยนตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุกกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานผลประโยชน์ งานการเงินและบัญชี งานเกี่ยวกับการพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๓ คน ดังนี้

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

กองคลังยังขาดบุคลากรด้านงานพัสดุ ซึ่งปัจจุบันเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นดำเนินการ ในอนาคตข้างหน้าหากมีพนักงานภายในกองลดลงหรือมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลลดลง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะปรับปรุงตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงานเพิ่มเติม เพื่อหาบุคคลที่มีความรู้เฉพาะด้านมาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง

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

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
	๓. นายช่างโยธา	๑	ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่งมาจากนายช่างไฟฟ้า
ลูกจ้างประจำ	๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	
	๒. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	
พนักงานจ้าง	๑. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	

กองช่างปัจจุบันไม่มีนายช่างโยธา ผู้อำนวยการกองเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง จึงทำให้เกิดปัญหางานล้นมือ ประกอบกับปัจจุบันเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประกอบกับปัจจุบันเทศบาลเป็นเขตควบคุมอาคาร ตามประกาศกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมเมืองอัมพวา พ.ศ.๒๕๖๐ จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งนายช่างโยธา เพื่อปฏิบัติงานด้านช่างซึ่งเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะทางและป้องกันความเสี่ยงในการ

ปฏิบัติงานด้านช่าง จึงปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๓ คน ดังนี้

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

๕. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๓ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	๑	
พนักงานจ้าง	๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	

กองวิชาการและแผนงานมีปริมาณงานที่ค่อนข้างเยอะ แต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานด้านนิติการ มีปริมาณที่น้อยผู้อำนวยการกองสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในอนาคตข้างหน้าหากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่สูง หรือมีจำนวนพนักงานที่น้อยลง อาจจะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองนี้

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศน์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ คน ดังนี้

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

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ไม่มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของเทศบาล มีแต่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนวัดอินทาราม ซึ่งเป็นของกรมการศาสนา เทศบาลมีหน้าที่เพียงรับจัดสรรงบประมาณผ่านเทศบาล และงานประเพณีตามเทศกาล จึงไม่กำหนดตำแหน่งสายทั่วไป และสานวิชาการ เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูงและใช้คนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นในอดีตของแต่ละตำแหน่งงาน มาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนรายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง สามารถสรุปเป็นปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

ตารางวิเคราะห์ปริมาณงาน

ส่วนราชการ / งาน	อัตรากำลังที่ต้องการตามปริมาณงานที่มี	กรอบอัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล			
๑. งานธุรการ	๕.๑๗	๖	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓๘	๑	
๓. งานทะเบียนราษฎรและบัตร	๑.๒๓	๑	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐.๕๗	๕	
๕. งานพัฒนาชุมชน	๑.๔๔	-	
กองคลัง			
๑. งานธุรการ	๐.๔๖	-	
๑. งานการเงินและบัญชี	๒.๒๖	๒	
๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑.๑๓	-	
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑.๖๒	-	
กองช่าง			
๑. งานธุรการ	๐.๘๗	๑	
๒. งานสาธารณูปโภค	๑.๒๘	-	
๓. งานวิศวกรรม	๔.๑๖	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๔. งานผลิตและบริการ	๔.๐๒	๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๑๙	๑	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑

๒. งานรักษาความสะอาด	๓.๓๕	๓	
<u>กองวิชาการและแผนงาน</u>			
๑. งานประชาสัมพันธ์	๑.๕๔	-	
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓.๐๕	๑	
๓. งานนิติการ	๑.๕๖	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>			
๑. งานธุรการ	-	-	
๒. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๐.๓๗		
๓. งานศึกษาปฐมวัย	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๐.๑๒	-	

๓.๕ ผลงานที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างครบทุกส่วนราชการ และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้ผลงานที่ผ่านมามีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัลในเรื่องต่าง ๆ องค์กรดีเด่นด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แต่ในปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๖๐ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้เป็นเขตควบคุมอาคาร ตามประกาศกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมเมืองอัมพวา พ.ศ.๒๕๖๐ จึงทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ภาระงานนี้เป็นภาระงานนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันมาเปรียบเทียบ เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่มีขนาดเทศบาลขนาดเล็ก มีลักษณะงาน ลักษณะโครงสร้างใกล้เคียงกันปรากฏรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ อปท.	จำนวนพนักงาน	จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑	เทศบาลตำบลเหมืองใหม่	๑๗	๕	๑๐	-
๒	เทศบาลตำบลสวนหลวง	๒๑	๒	๑๘	-
๓	เทศบาลตำบลบางยี่รงค์	๑๔	-	๑๔	-
๔	เทศบาลตำบลบางนกแขวก	๑๗	๙	๑๘	๒

๓.๗ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น

(๑) ด้านกายภาพ

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีพื้นที่ ๗.๗๘ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๔,๘๖๒.๕ ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออัมพวา ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสมุทรสงครามประมาณ ๑๖ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๘๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดประดู่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และเทศบาลตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีสภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ พื้นที่ส่วนใหญ่ติดคลองแควอ้อม ซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำแม่กลอง ชาวบ้านเรียกกันมาช้านานว่าแม่น้ำอ้อม เป็นลำคลองสายหลักที่ไหลผ่าน และยังมีลำคลองสายเล็กๆ จำนวนมากทำให้มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคตลอดปี สภาพอากาศชุ่มชื้นเหมาะแก่การเพาะปลูก

(๓) ลักษณะภูมิอากาศ

เนื่องจากเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ใกล้ชายฝั่งทะเล จึงได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีความชุ่มชื้นตลอดปี ส่งผลให้ฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัด ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด และมีฝนตกชุกในฤดูฝน มีค่าอุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๒.๕ องศาเซลเซียสและมีอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๔.๔ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน เฉลี่ย ๑,๔๗๔.๖ มิลลิเมตรต่อปี และมีความชื้นสัมพัทธ์สูงสุดในเดือนตุลาคม ๙๓.๐ % และต่ำสุดในเดือนธันวาคม ๔๑.๐ %

(๔) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ชื่อชุมชน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
	ชาย	หญิง	รวม	
๑. ชุมชนบ้านคลองกระทิง	๑๕๐	๑๗๖	๓๒๖	๑๑๑
๒. ชุมชนบ้านคลองเหมืองใหม่	๑๒๐	๑๓๓	๒๕๓	๘๒
๓. ชุมชนบ้านคลองดอน	๒๒๖	๒๗๐	๔๙๖	๑๖๑
๔. ชุมชนบ้านหัวหาด	๑๔๐	๑๖๒	๓๐๒	๑๓๔
๕. ชุมชนวัดแก้วเจริญ-บางวันทอง	๓๓๖	๓๒๔	๖๖๐	๒๖๐
รวม	๙๗๒	๑,๐๖๕	๒,๐๓๗	๗๔๘

(๕) การศึกษา

หมู่ที่	จบต่ำกว่าประถม	จบประถม	จบมัธยม	จบอนุปริญญา	จบปริญญาตรี	จบสูงกว่าปริญญาตรี	กำลังศึกษา
---------	----------------	---------	---------	-------------	-------------	--------------------	------------

๑	๓๒	๙๑	๗๖	๑๐	๒๑	๒	๓๗
๒	๔๕	๖๖	๔๓	๑๕	๖	-	๒๑
๓	๑๙	๒๔๙	๑๐๙	๑๖	๒๕	-	๓๑
๔	๘	๑๔๘	๖๙	๙	๓๓	-	๑๕
๑๐	๔๘	๓๒๕	๑๕๑	๑๐	๗๖	๑	๓๓
รวม	๑๕๒	๘๗๙	๔๔๘	๖๐	๑๖๑	๓	๑๓๗

(๖) สาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุข	จำนวนบุคลากร	พื้นที่รับผิดชอบ
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเหมืองใหม่	๗	หมู่ที่ ๗,๙,๑๐
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองเหมืองใหม่	๘	หมู่ที่ ๑,๒

(๗) การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ (ที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพของเทศบาล)

ผู้สูงอายุ	จำนวน	๕๒๙	คน
ผู้พิการ	จำนวน	๕๖	คน
ผู้ป่วยโรคเอดส์	จำนวน	-	คน

(๘) เส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาล

ถนนลาดยาง	จำนวน	๑๘	สาย
ถนนคอนกรีต	จำนวน	๗	สาย
สะพานคอนกรีต	จำนวน	๓๕	แห่ง
สะพานไม้	จำนวน	๘	แห่ง
คลอง	จำนวน	๑๔	สาย

(๙) การไฟฟ้า

การจำหน่ายกระแสไฟฟ้าและผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตอำเภออัมพวา เขตเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประชาชนมีไฟฟ้าซึ่งได้รับบริการจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอัมพวาครบทุกครัวเรือน

(๑๐) การประปา

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีกิจการประปาเป็นของตนเองดำเนินการโดยกองช่าง มีศูนย์ผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์ผลิตน้ำประปาชนิดบาดาล บริเวณวัดเสด็จ หมู่ที่ ๗ และศูนย์ผลิตน้ำประปาชนิดผิวดิน บริเวณสำนักงานเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ หมู่ที่ ๙

ศูนย์ผลิตน้ำประปา	กำลังผลิต / วัน (ลบ.ม.)	ปริมาณน้ำจำหน่าย แก่ผู้ใช้ / เดือน(ลบ.ม.)	จำนวนผู้ใช้ น้ำ (หลังคาเรือน)

- ศูนย์ผลิตน้ำประปาชนิดผิวดิน (หมู่ ๗)	๗๑.๖๐	๘๙.๕๐	๒๓๙
- ศูนย์ผลิตน้ำประปาชนิดผิวดิน (หมู่ ๙)	๑๕๗.๕๑	๑๙๖.๘๙	๓๙๗
รวม	๒๒๙.๑๑	๒๘๖.๓๙	๖๓๖

(๑๑) การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงนิเวศน์ และเชิงวัฒนธรรมที่น่าสนใจมากมาย และมีที่พักแบบรีสอร์ทไว้คอยบริการนักท่องเที่ยวด้วย

(๑๒) อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม การประกอบอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การทำน้ำพริก การทำวุ้นมะพร้าว การทำขนมไทย

(๑๓) กลุ่มอาชีพ มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม

๑. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรเทิดไท้
๒. กลุ่มแม่บ้านบางวันทอง

(๑๔) การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘
- วัด ๗ แห่ง

(๑๕) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- การจักสาน
- การทำขนมไทย

๕. อำนาจหน้าที่ การกิจและความรับผิดชอบของเทศบาล

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงและความต้องการของท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ 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 มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

(๒) การส่งเสริมการอื่นท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคล

(๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๓) การกำจัดสิ่งแฉะและมลพิษต่างๆ

(๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง 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 สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้อำนาจเทศบาลดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนาภารกิจให้ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ การบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

* 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. บุคลากรบางด้านเกินความจำเป็น และขาดผู้เชี่ยวชาญบางตำแหน่งเช่น นิติกร
๒. บุคลากรขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากส่วนใหญ่ยังมิได้รับการอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่ง
๓. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาล การทำงานจึงขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมิได้รับการอบรมเป็นข้าราชการจึงขาดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
๕. บุคลากรขาดระเบียบวินัยไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสายการบังคับบัญชา
๖. มีการบริหารงานระบบเครือข่าย

โอกาส (Opportunity - O)

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

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนและตามสายงานการบังคับบัญชา
๒. ผู้บริหารขาดเสถียรภาพในการสั่งการ และบังคับบัญชา
๓. สภาพวิถีการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรใช้ชีวิตชีวิตประจำวันมาใช้ในการทำงาน จึงยากต่อการพัฒนาในระเบียบวินัย จึงเป็นผลกระทบในการพัฒนาองค์กร
๔. ไม่มีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เนื่องจากเป็นเทศบาลขนาดเล็ก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่

เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ 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 (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงานและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา ดังนั้นจึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพา รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนการบริหารภายในออกเป็นดังนี้

- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุกฏา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานผลประโยชน์ งานการเงินและบัญชี งานเกี่ยวกับการพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนการบริหารภายในออกเป็น ดังนี้

- ๒.๑ งานธุรการ
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุม การบำรุงรักษายานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนการบริหารภายในออกเป็น ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการ
- ๓.๒ งานวิศวกรรม
- ๓.๔ งานผลิตและบริการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริหารด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

- ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ งานรักษาความสะอาด

๕. กองวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้อง

- ๕.๑ งานประชาสัมพันธ์
- ๕.๒ งานนิติการ

๕.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศน์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑ งานธุรการ

๖.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖.๓ งานศึกษาปฐมวัย

๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

รับผิดชอบงานด้านการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

๘ โครงสร้างของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

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

๘.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานพิมพ์ดีด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑			
รวมพนักงานเทศบาลทั้งหมด	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+ ๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวน คน	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน ทั้งปี (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	42,890	562,680	1	1	1	16,680	17,520	18,000	579,360	580,200	580,680
	สำนักปลัดเทศบาล (01)														
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	32,450	431,400	1	1	1	13,320	13,440	13,080	444,720	444,840	444,480
3	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	1	1	-	-	1	1	1	302,040	9,840	9,840	302,040	311,880	311,880
4	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	1	1	27,960	335,520	1	1	1	11,040	11,160	11,520	346,560	346,680	347,040
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	26,460	317,520	1	1	1	12,240	12,960	13,440	329,760	330,480	330,960
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปจ/ชง	1	1	19,970	239,640	2	1	1	9,720	10,080	10,440	249,360	249,720	250,080
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ/ชง	1	1	30,770	369,240	1	1	1	11,880	12,360	12,960	381,120	381,600	382,200
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-	-	-	+1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	367,320
	ลูกจ้างประจำ														
9	พนักงานพิมพ์ดีด	-	1	1	20,360	244,320	1	1	1	7,800	8,880	8,640	252,120	253,200	252,960
10	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	20,040	240,480	1	1	1	7,680	9,840	8,760	248,160	250,320	249,240
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
11	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	11,800	141,600	1	1	1	5,760	6,000	6,240	147,360	147,600	147,840
12	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	2	2	23,470	281,640	1	1	1	11,400	11,880	12,360	293,040	293,520	294,000
	พนักงานจ้างทั่วไป														
13	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	18,000	216,000	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000
14	คนงานทั่วไป	-	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวน คน	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน ทั้งปี (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
	กองคลัง (04)														
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	37,960	497,520	1	1	1	13,440	14,160	15,480	510,960	511,680	513,000
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	24,010	288,120	1	1	1	11,520	12,000	12,120	299,640	300,120	300,240
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	1	22,040	264,480	1	1	1	10,560	10,800	10,920	275,040	275,280	275,400
	กองช่าง (05)														
18	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	37,960	497,520	1	1	1	13,440	14,160	15,480	510,960	511,680	513,000
19	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	15,440	185,280	1	1	1	7,080	7,440	7,440	192,360	192,720	192,720
20	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	-	-	+1	1	1	302,040	9,840	9,840	302,040	311,880	311,880
	ลูกจ้างประจำ														
21	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	13,310	159,720	1	1	1	8,640	6,480	6,840	168,360	166,200	166,560
22	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	1	1	15,720	188,640	1	1	1	7,440	7,440	7,320	196,080	196,080	195,960
	พนักงานจ้างทั่วไป														
23	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)														
24	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	-	397,800	1	1	1	13,620	13,620	13,620	411,420	411,420	411,420
25	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	1	32,270	387,240	1	1	1	12,480	13,440	13,320	399,720	400,680	400,560
	ลูกจ้างประจำ														
26	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	1	1	19,410	232,920	1	1	1	7,560	7,680	9,000	240,480	240,600	241,920
	พนักงานจ้างทั่วไป														
27	คนงาน	-	2	2	18,000	216,000	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวน คน	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน ทั้งปี (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
	กองวิชาการและแผนงาน (07)														
28	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	25,970	353,640	1	1	1	12,120	12,600	12,960	365,760	366,240	366,600
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
29	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	19,850	238,200	1	1	1	9,600	9,960	10,320	247,800	248,160	248,520
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)														
30	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	-	397,800	1	1	1	13,620	13,620	13,620	411,420	411,420	411,420
31	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	1	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-
32	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	+1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	367,320
	รวมเงินเดือนพนักงานเทศบาล (4)												9,108,960	9,149,520	9,155,880
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (5)												1,821,792	1,829,904	1,831,176
	รวมเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (6)												10,930,752	10,979,424	10,987,056
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี												28,087,900	29,492,295	30,966,910
	รวมไม่เกินร้อยละ 40 (7)												38.92	37.23	35.48

หมายเหตุ (1) เงินเดือน

(2) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำที่บรรจุ + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย 2 คูณด้วย 12) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น 1 ชั้นในแต่ละปี

(3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี

(4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด คือ เอาเงินเดือนในปีนั้นรวมกัน

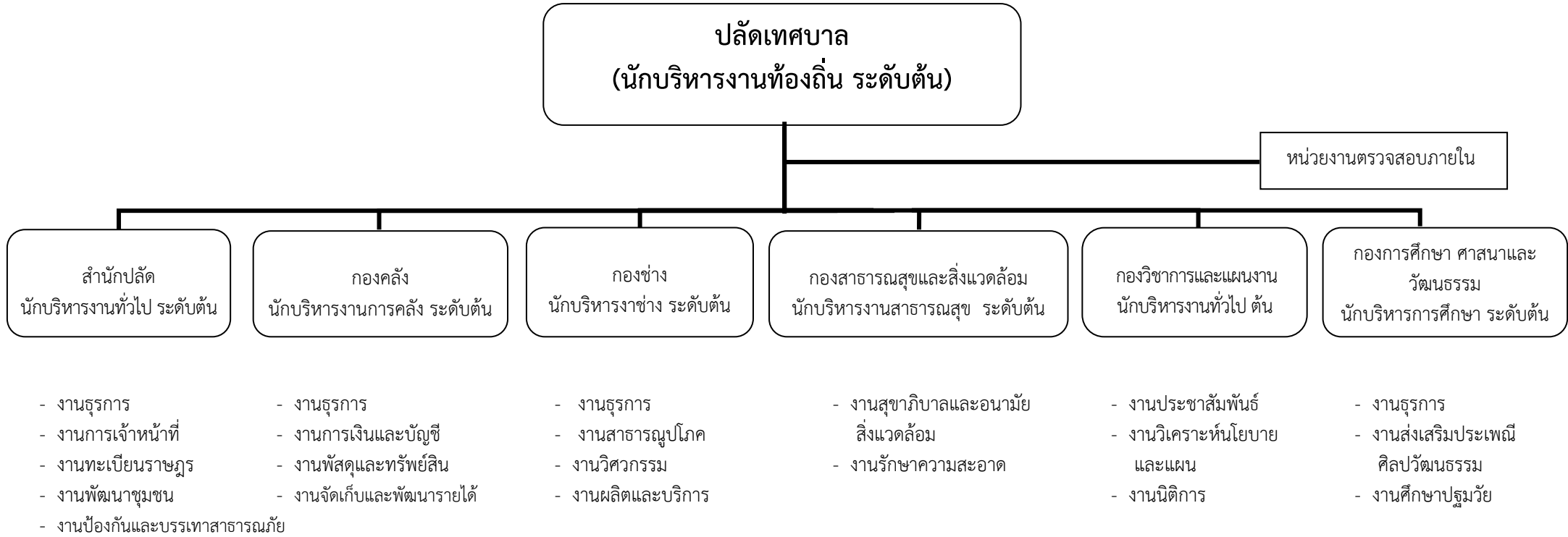
(5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% คิดจาก 4 คูณ 20%

(6) คิดจาก 4 บวก 5

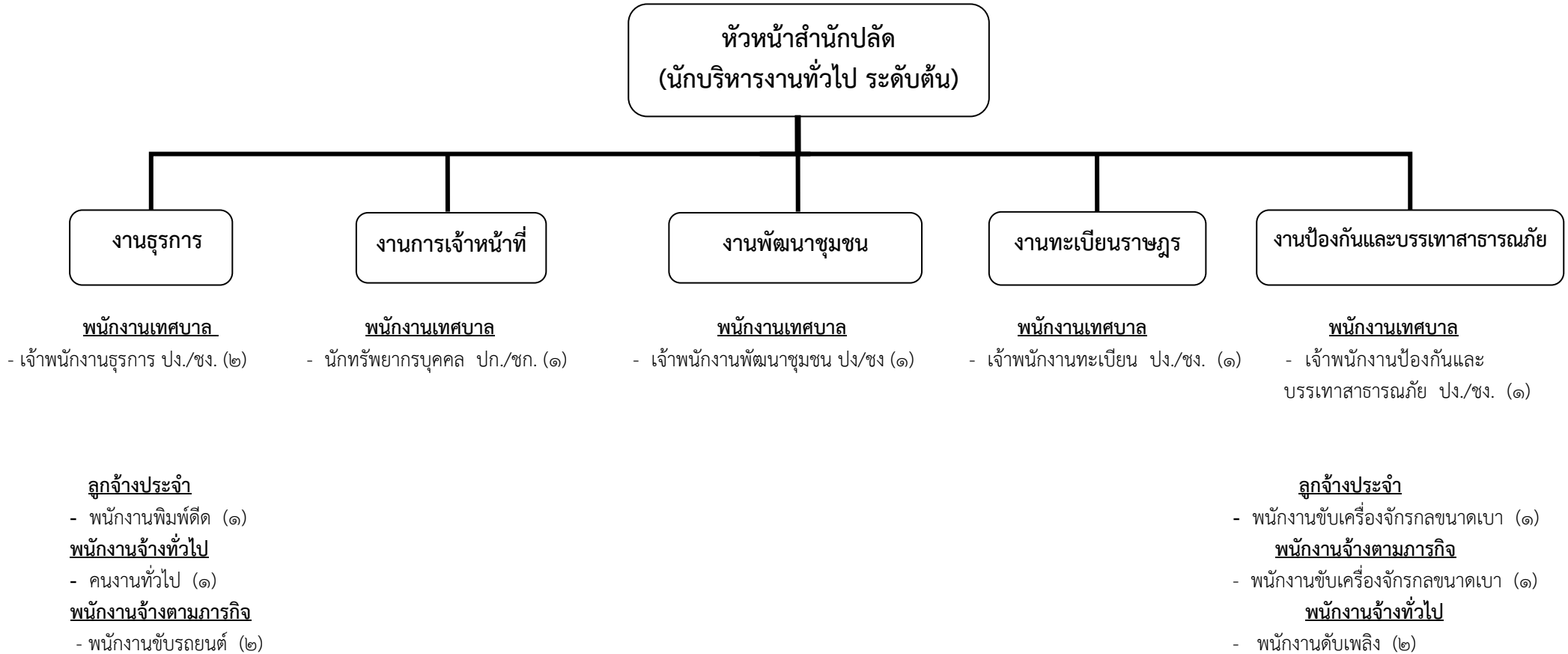
(7) คิดจาก (6) คูณ 100 หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี

***ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเงินอุดหนุนไม่นำมารวมใน 40%

โครงสร้างเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

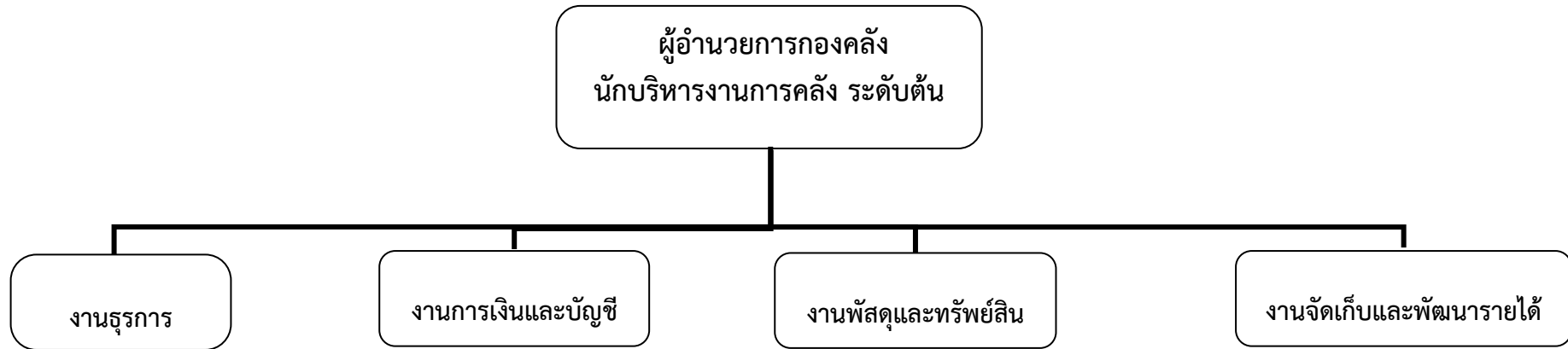


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๗	๒	๓	๓

โครงสร้างกองคลัง

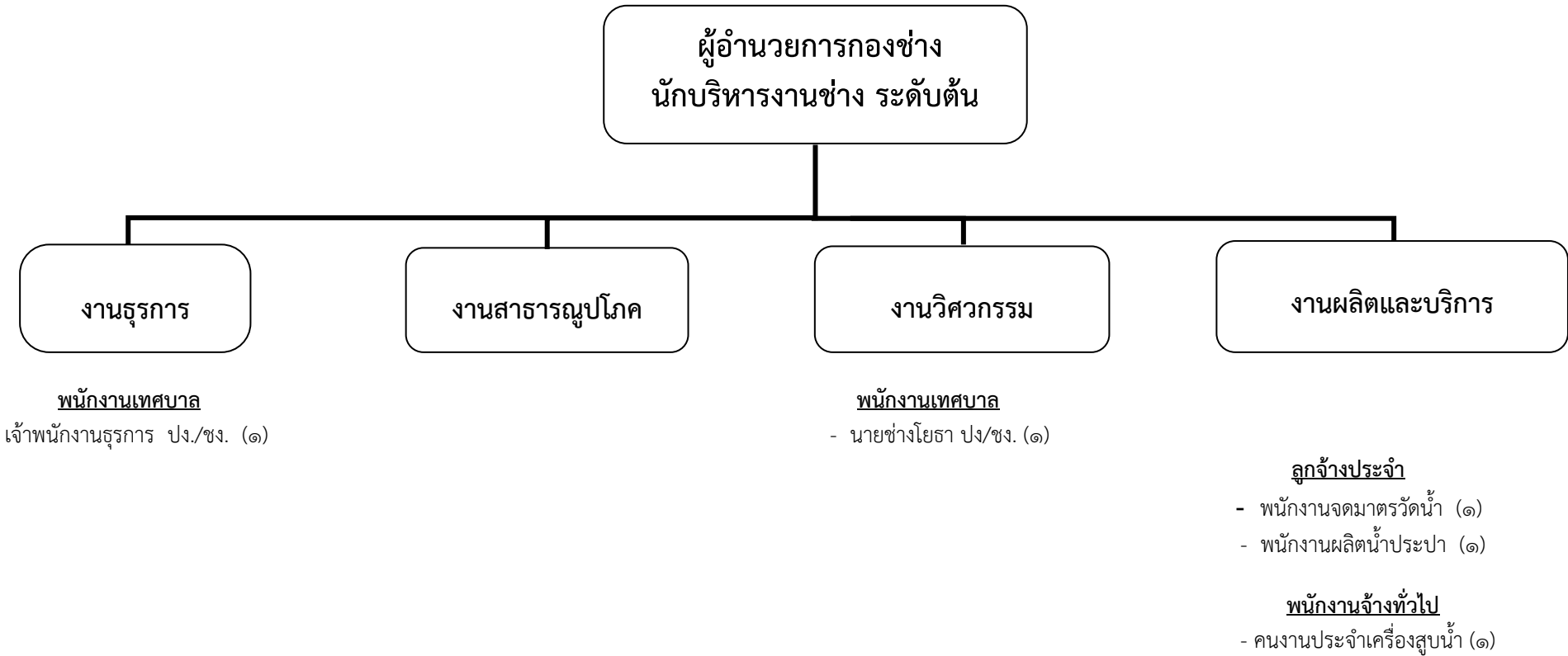


พนักงานเทศบาล

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

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



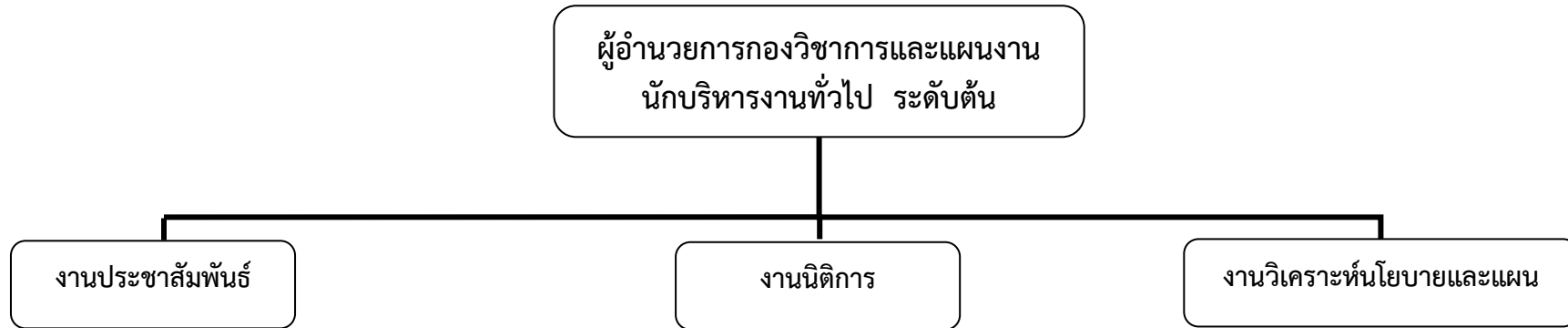
ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้งประจำ	พนักงานจ้งตามภารกิจ	พนักงานจ้งทั่วไป
จำนวน	๓	๒	-	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๒

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน

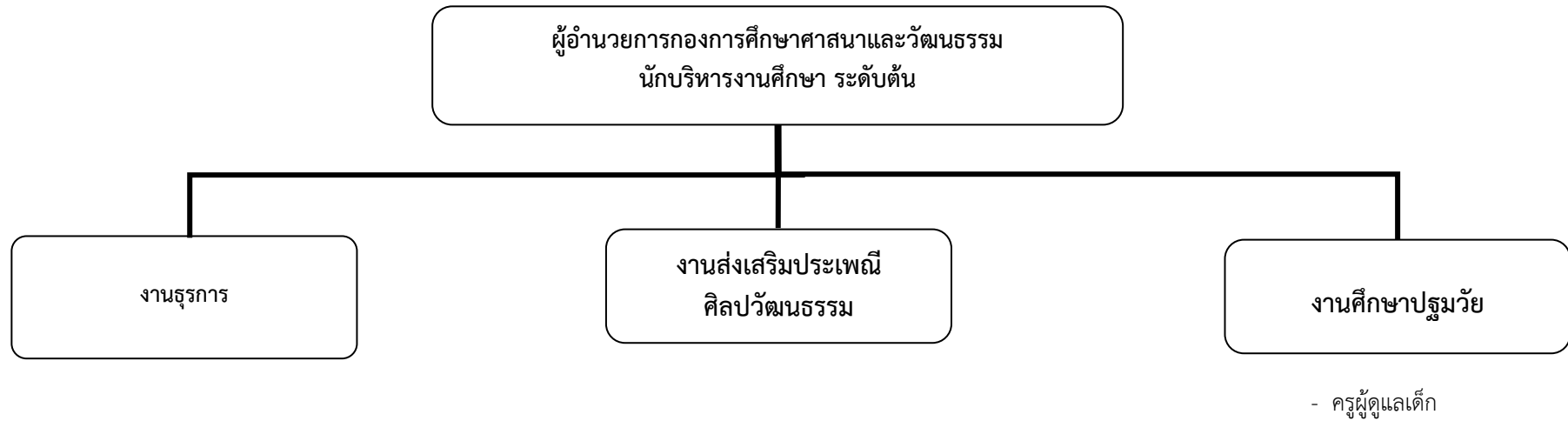


พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ปจด.	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางจุฬารัตน์ น้าทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	-	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางลาวัลย์ งามยิ่งยวด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	น.ส.ณัฐชัญญา สุทธิศาสนกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการ)	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๔	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕	-	-	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๓๙๙,๗๒๐	-	-	
๖	นางวรรณทร บุญฤทธิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐	-	-	
๗	จ.อ.ธานี เพี้ยนผล	ปวส. (เครื่องกล)	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๖๙,๒๔๐	-	-	
๘	น.ส.พัชรนันท์ บุญส่ง	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายพินัย กลัดสมบุรณ์	มศ.๓	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๒๔๔,๓๒๐	-	-	
๑๐	นายสุพจน์ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายเจษฎา รักฉัตรทัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ปจต.	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นายประเทือง วรรณศรี	ป.๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๐๔๐	-	-	
๑๓	นายอุทัย เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	
	<i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>											
๑๔	นางอนาวรรณ เมื่อนอารีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายสุรศักดิ์ รัชมีโชติ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<i>กองคลัง</i>											
๑๗	นางศิวภรณ์ ชันทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๘	น.ส.กนกลักษณ์ เจ้าเลิศฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๘,๒๒๐	-	-	
๑๙	นางจุฬารณ อรุณชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐	-	-	
	<i>กองช่าง</i>											
๒๐	นายจำลอง บุญเล็ก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๑	นายสิลุณ เกษสาคร	นิเทศศาสตร์	๖๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐	-	-	
๒๒	-	-	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ขง	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ขง	๓๐๒,๐๔๐	-	-	
	<i>ลูกจ้างประจำ</i>											
๒๓	นายพิศาล น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๘,๗๒๐	-	-	
๒๔	นางพรภัทร์ เปลียนศรี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	
	<i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>											

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ปร.จต.	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๕	นายรัฐศักดิ์ อรุณชาติ	ปวส. เครื่องกล	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๖	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๗	พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๓๘๗,๒๔๐	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
๒๘	นายปฐม บุญฤทธิ์	ม.๖	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๙	นายสุรพงศ์ กลิ่นสักโก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายยุทธนา กัลยาณศิลป์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน												
๓๑	นางอังคณา ฤทธิสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	น.ส.เปรมยุดา ดอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๘,๒๐๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๓	-	-	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓๔	-	-	-	-	-	๖๐๒๘๒๒๒๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีกรวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**ตารางแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จังหวัดสมุทรสงคราม**

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมให้เกิดขึ้น ในงานราชการ	ตำแหน่งสาย ผู้บริหารตำแหน่ง สายผู้ปฏิบัติและ ลูกจ้างเทศบาล	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	- ตามระยะเวลาที่ หลักสูตรกำหนดไว้ - จะต้องได้รับการ พัฒนา ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี งบประมาณ	สามารถนำหลัก คุณธรรมเป็นเครื่อง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ในงานราชการ	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง	ตามหลักสูตรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตร ของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลฯ เป็นผู้จัดหรือ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ต้อง ได้รับความเห็นชอบจาก นายกเทศมนตรีฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

๑	ประชุมพนักงาน ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นปรับทัศนคติ ในการทำงาน	พนักงาน ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	-	เดือนละ ๑ ครั้ง	สามารถปรับเปลี่ยน ทัศนคติในการทำงาน ให้ดีขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล	
๒	โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานสมาชิก สภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	เพื่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานและดู งานเทศบาล/อปต. ต้นแบบ	สมาชิกสภา คณะ ผู้บริหาร พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามความเหมาะสม	ผู้เข้าร่วมโครงการ ปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์และเพิ่มวิสัย ทัศน์การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล	

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	ตำแหน่งสายผู้บริหารตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติและลูกจ้างเทศบาล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	- ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้ - จะต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ	สามารถนำความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน	-สำนักปลัดเทศบาล -กองคลังกองช่าง -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองวิชาการและแผนงาน	ตามหลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลฯ เป็นผู้จัดการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีฯ
๔	อบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจการใช้ภาษา การสื่อสาร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	- ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้ - จะต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเขียน และพูดภาษาอังกฤษได้	สำนักปลัดเทศบาล	ตามหลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลฯ เป็นผู้จัดการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีฯ
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	ตำแหน่งสายผู้บริหารตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติและลูกจ้างเทศบาล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	- ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้ - จะต้องได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ	สามารถนำความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน	-สำนักปลัดเทศบาล -กองคลังกองช่าง -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองวิชาการและแผนงาน	ตามหลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลฯ เป็นผู้จัดการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีฯ

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๖	หลักสูตรด้านการบริหาร	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	-ตำแหน่งสายผู้บริหาร -ตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติและลูกจ้างเทศบาล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	- ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้ - จะต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ	สามารถนำความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน	-สำนักปลัดเทศบาล -กองคลังกองช่าง -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองวิชาการและแผนงาน	ตามหลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. เทศบาลฯ เป็นผู้จัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีฯ
๗	โครงการเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์	-เพื่อปลูกจิตสำนึกให้พนักงานและลูกจ้างมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	ประชาชนในเขตเทศบาล คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ภายในปีงบประมาณ ปีละ ๒ ครั้ง	ประชาชนในเขตเทศบาล คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	สำนักปลัดเทศบาล	
๘	โครงการพัฒนาความรู้ระบบราชการในยุค ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปีละ ๑ ครั้ง	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การประชุมประชาคมจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาเทศบาลและออกหน่วยบริการประชาชนเคลื่อนที่	เพื่อให้ความรู้กับประชาชนตลอดจนการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชน	ประชาชนในเขตเทศบาล	ตามงบประมาณที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติในแต่ละปีงบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ ปีละ ๒ ครั้ง	ประชาชนในเขตเทศบาลมีความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์กฎหมายของทางราชการมากยิ่งขึ้นและส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นตนเอง	ทุกกอง	

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ตามประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘