

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

กรณี ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ② รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กำหนดตำแหน่ง

* ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 ตำแหน่ง

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองช่าง

ปรับปรุงตำแหน่ง

* ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน 1 ตำแหน่ง

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2568

(มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป)



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....
ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป นั้น

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง และกำหนดตำแหน่งพนักงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งนี้ ดังนี้

๑. ให้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา ประเภท พนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒. ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานสาธารณสุขปโภค กองช่าง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถใช้แผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๑) ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

คำนำ

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ดังนั้น เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมทั้งได้ประกาศใช้ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
๑ หลักการเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่	๙
๖.ภารกิจและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ	๑๖
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙
ภาคผนวก	๗๙
๑) ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	
๒) ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	
๓) คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๑๐๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕ 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 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ และ ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นใน การบริหารราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๑.๔ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ให้เทศบาลตำบล เหมืองใหม่ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑) เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง โดยให้ปรับปรุงตำแหน่งไปเป็น ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานและส่วนราชการเดิม

๒

๒) เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดงานสาธารณูปโภค กองช่าง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

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

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๓

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความเข้าใจถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ 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

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 การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่พิจารณาดำรงตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ นำมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่

๓.๕ การวิเคราะห์การผลงานที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มากำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคต รวมทั้งการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กร มาพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นการสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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 เพื่อมากำหนดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุและรองรับภาระกิจการงานที่อาจเกิดขึ้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำเอาข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันว่ามีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๕

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาบางส่วนราชการสามารถนำผลการทำงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนำสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้าน ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - การเดินทางของประชาชน ในหลายพื้นที่เดินทางไม่สะดวก เนื่องจากถนนและสะพานชำรุดเสียหาย ระบบไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และพบว่าหลายหมู่บ้านใช้น้ำบาดาลที่คุณภาพไม่เหมาะสม เนื่องจากยังไม่มีน้ำประปาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริการประชาชนและนักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	
๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตร	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศทำให้ผลผลิตการเกษตรไม่ให้ผลผลิตตามฤดูกาล - มีการระบาดของ และเข้าทำลายของศัตรูพืช เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก ซึ่งการป้องกันกำจัดทำได้ยาก - ผลผลิตการเกษตรลดลง เนื่องจากเกษตรกรอายุเยอะขาดคนสืบทอดอาชีพจึงขายที่ดินให้นายทุน - ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเกษตรเริ่มหายไป เช่น การผลิตน้ำตาลมะพร้าวแท้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ปลูกพืชแซมเพื่อสร้างรายได้ในสวนลื่นจี เช่น ผักสวนครัว - ส่งเสริมการกำจัดศัตรูพืชทางธรรมชาติ เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก - ส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าการเกษตร และ SME - ส่งเสริมนวัตกรรมการเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตรที่ทันสมัย - สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖

๒.๒ การท่องเที่ยว	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - เส้นทางขาดการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว และ ขำรดเสียหาย - ขาดป้ายแนะนำเส้นทางท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งท่องเที่ยว - การส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน - จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว และพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เช่น มัคคุเทศก์ท้องถิ่น
๓.ด้านสังคม	
๓.๑ เด็กและเยาวชน	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - เด็กและเยาวชนในจังหวัด ยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพสิ่งเสพติด ติดเกมส์ มั่วสูม - คุณแม่วัยใส เด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในสาธารณสุขเพศศึกษา ทำให้แนวโน้มเยาวชนที่ห้อยก่อนวัยอันควรสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนสร้างลานกิจกรรม หรือพื้นที่ในหน่วยงานและชุมชน - ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ศาสนา และมั่วสูมจริยธรรมให้แก่เด็กเยาวชน - ให้ความรู้ด้านการควบคุมกำเนิดที่ถูกวิธี - ส่งเสริมระบบการเรียนการสอนทางไกล
๓.๒ ยาเสพติด	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - การระบาดของยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการลักขโมย ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความเข้มแข็งในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยในหมู่บ้าน - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระดับหมู่บ้านชุมชน - สร้างจิตสำนึกให้แก่เด็กและเยาวชน ประพฤติตนเป็นคนดี ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้แก่เด็กและเยาวชนในการไม่สูบบุหรี่ เป็นต้น

๓.๓ ครอบครัว	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปัญหาการหย่าร้างที่เกิดขึ้นในครอบครัวที่มีบุตรส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต ด้วยสาเหตุที่ได้ก้อยู่ในครอบครัวแตกแยกขาดความรัก ความอบอุ่น ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมในอนาคต	- การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของสมาชิกภายในครอบครัว เช่น ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว
๓.๔ ผู้สูงอายุ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีส่งผลกระทบต่อภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น ขาดการดูแลจากครอบครัว รายได้ไม่มี มีปัญหาด้านสุขภาพ อีกทั้งบางคนยังต้องมีการเลี้ยงดูบุตรหลาน	- ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน - จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ
๔.ด้านสาธารณสุข	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อเนื่องจากพาหะนำโรค เช่น ยุง แมลงต่างๆ ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - ปัญหาสุขภาพและอนามัย ประชาชนยังได้รับบริการด้านอนามัยและสาธารณสุขไม่เพียงพอ เนื่องจากเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอหรือไม่ทันสมัย และเวชภัณฑ์ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอกับการรับบริการประชาชน	- พัฒนาความรู้ประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน - สนับสนุนบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพทั่วถึง

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาเด็กออกเรียนกลางคัน - ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน - จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ - ส่งเสริมอบรมบุคลากรครูให้สอดคล้องกับองค์ความรู้และสภาพปัจจุบัน - ฝึกอบรมให้ภาคประชาชน ภาคแรงงาน ผู้ประกอบการและภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจการเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน
๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๖.๑ ชยะ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ขาดการจัดการขยะที่ถูกสุขลักษณะ และขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำจัดขยะก่อนวัยอันควรสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการขยะในจังหวัดโดยการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการจัดการขยะมูลฝอยของเสียอันตราย การเร่งจัดการขยะมูลฝอยสะสมในสถานที่ต่าง ๆ และจัดระเบียบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยครบวงจร
๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำธรรมชาติในจังหวัด อาทิ คูคลอง ลำประโดงตื้นเขิน ปริมาณน้ำเน่าเสียที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประกอบกับจากการเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย - ไม่มีแหล่งน้ำจัดธรรมชาติ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการขุดลอกคูคลองในจังหวัด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการระบายน้ำของคูคลองในภาพรวม

๗ ด้านการเมือง การบริหาร	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- บุคลากรในเทศบาลขาดความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เนื่องข้อระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ - ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย - ปัญหาสถานที่ปฏิบัติงาน อาคารมีสภาพเก่าทรุดโทรม	- ก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัยพร้อมใช้งานและสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง - ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและลดปัญหาการปฏิบัติงานที่ล่าช้า

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐), แผนพัฒนาของจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐, ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ดังนั้น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑๐

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน”
เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายหลักของการพัฒนามี ๕ ประการ

- ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
- ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
- ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
- ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
- ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลของโลกใหม่

๕.๓ แผนพัฒนาของจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

จังหวัดสมุทรสงคราม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็น “เมืองแห่งความสุข อาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวหลากหลาย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” มีประเด็นการพัฒนาจังหวัดและโครงการที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ดังนี้

๑) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวรูปแบบหลากหลาย และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

๒) ยกระดับผลิตภัณฑ์โดยใช้อัตลักษณ์ของจังหวัด และส่งเสริมสินค้าเกษตร ประมงปลอดภัย

๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตทุกช่วงวัย และพร้อมรับมือโรคอุบัติใหม่

๔) ฟื้นฟูแหล่งน้ำ บริหารจัดการขยะ พัฒนาป่าชายเลน และส่งเสริมพลังงานทดแทน

โดยจังหวัดมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๕.๔ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่				
ที่	ภารกิจที่ สอดคล้องในการ พัฒนาท้องถิ่น	อำนาจหน้าที่		กำหนดส่วนราชการ รับรองภารกิจ
๑	ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อ ระหว่าง อปท.อื่นๆ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (๖) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๗) การสาธารณสุขการ (๘) การควบคุมอาคาร		กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ กองช่าง เพื่อดำเนินการในส่วน เกี่ยวกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณสุขภาค ส่วนใหญ่
๒	ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต	(๑) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อน หย่อนใน สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรม ราษฎร (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร		กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม สำนักปลัดเทศบาล เพื่อดำเนินการในส่วน ด้านส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต
๓	ด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ ประชาชน		กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ สำนักปลัดเทศบาล เพื่อดำเนินการในส่วน ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๒

ที่	ภารกิจที่สอดคล้อง ในการพัฒนา ท้องถิ่น	อำนาจหน้าที่	กำหนดส่วนราชการ รับรองภารกิจ
๔	ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา (๒) การส่งเสริมการอื่นท่องเที่ยว (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคล (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองคลัง และ</u> <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๑) ส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (๓) การกำจัดสิ่งแฉะและมลพิษต่างๆ (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๑) การจัดการศึกษา (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (๒) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองการศึกษา</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๓

ที่	ภารกิจที่สอดคล้อง ในการพัฒนา ท้องถิ่น	อำนาจหน้าที่	กำหนดส่วนราชการ รับรองภารกิจ
๗	ด้านการบริหาร จัดการและการ สนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของ ส่วนราชการ และ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภา เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (๓) การแบ่งสรรเงินตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภา เทศบาลและองค์กรปกครอง (๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กร (๕) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมาย บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>ทุกส่วนราชการใน</u> <u>เทศบาลตำบล</u> <u>เมืองใหม่</u> - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ - หน่วยตรวจสอบ ภายใน

๕.๖ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินการตาม
ภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองใหม่

วิสัยทัศน์

“คิดกว้าง มองไกล ไกล่ชิดเหมือนญาติ อุทิศเวลา พัฒนาท้องถิ่น”

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติของเทศบาลตำบลเมืองใหม่

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงานมาใช้

เทศบาลตำบลเมืองใหม่ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับการพัฒนา
ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงและความต้องการของท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่และ
สภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ เทศบาลตำบลเมืองใหม่จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้
๘ ยุทธศาสตร์ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๔

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	สอดคล้อง แผนงานด้าน
๑. ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และ การจัดทำ ผังเมืองรวม	- ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม - ด้านเศรษฐกิจ
๒. ด้านการส่งเสริม เศรษฐกิจยั่งยืน	- การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน	- ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม - ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิตและชุมชน เข้มแข็ง	- การส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ - การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย - การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชนเข้มแข็ง	- ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม - ด้านดำเนินการ งานอื่นๆ
๔. ด้านการบริหาร จัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - การบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม
๕. ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม และรักษา ความสงบเรียบร้อย	- การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและสังคม	- ด้านการบริการ ทั่วไป - ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม
๖. ด้านการพัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี - สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ด้านการบริการ ทั่วไป - ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม
๗. ด้านการส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	- การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ด้านการบริการ ชุมชนและสังคม - ด้านเศรษฐกิจ
๘. ด้านการพัฒนาการ บริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี	- การส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน - การปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ (๑) งานบริหารบุคลากรท้องถิ่น (๒) งานบริหารทั่วไปของหน่วยงาน (๓) งานสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ (๔) งานปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน (๕) งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการดำเนินงานของท้องถิ่น	- ด้านการบริการ ทั่วไป

๑๕

การวิเคราะห์ SWOT

เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง
๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
๓. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
๔. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๕. บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ
๖. บุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๘๐

จุดอ่อน (Weakness - W)

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

โอกาส (Opportunity - O)

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

อุปสรรค (Threat - T)

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

๑๖

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	กองช่าง
๒. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	สำนักปลัดเทศบาล
๔. ส่งเสริมด้านป้องกันสาธารณสุข	สำนักปลัดเทศบาล
๕. ส่งเสริมอาชีพและสร้างเศรษฐกิจ	สำนักปลัดเทศบาล
๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบล เหมืองใหม่ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - หน่วยตรวจสอบภายใน
ภารกิจรอง	
๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษา
๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	กองการศึกษา

๑๗

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
ในการปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น
สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยนำกรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี,
สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ,ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ และภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ
มาทำการสรุปปัญหา เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมดังนี้

**(๗.๑) โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ กับ อำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อมาสรุปปัญหาดังนี้**

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล
งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ
นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ
ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริม
และพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร
งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ
งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน เลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา
ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด
ในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตาม
นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง
วิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานนิติการ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๘

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
พนักงานเทศบาล						
60-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	1	1	
60-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1	
60-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	1	1	
60-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	1	0	อยู่ระหว่างประสาน การรับโอนย้าย
60-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	
60-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	1	
ลูกจ้างประจำ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	กลุ่มช่าง	กลุ่ม 3 (กลุ่ม 1-3)	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	1	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	1	
	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	0	
	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1	
	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	
รวม				13	10	

๑๙

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
60-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1	
60-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	
60-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	1	0	ใช้บัญชี กสอ.
60-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	1	
รวม				5	3	

๒๐

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ เขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานจัดการคุณภาพน้ำ

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวน คนตาม กรอบเดิม	จำนวน คนที่มี อยู่จริง	
กองช่าง (05)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
60-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	0	ใช้บัญชี กสธ.
ลูกจ้างประจำ	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	กลุ่มบริการพื้นฐาน (กลุ่มที่ 1)	กลุ่ม 1	1	1	ว่างให้ยุบ
	พนักงานผลิตน้ำประปา	กลุ่มสนับสนุน (กลุ่มที่ 1-2)	กลุ่ม 2	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	0	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา
	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ภารกิจ	ผู้ทักษะ	1	1	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	0	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา
รวม				7	3	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข กฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพ งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้า ระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและ สารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนิน การสรรหา
60-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	
ลูกจ้างประจำ	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	กลุ่มบริการพื้นฐาน (กลุ่มที่ 1-2)	กลุ่ม 2	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	
	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	
			รวม	5	4	

๒๒

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ เทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและ ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานแผนงานและงบประมาณ

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวนคนที่ มี อยู่จริง	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ ดำเนิน การสรรหา
พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	1	
รวม				2	1	

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษางานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศน์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณี ยังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒๒

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวนคนที่ มีอยู่จริง	
กองการศึกษา (๐๘)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา						
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก			1	0	รับจัดสรร จากกรมฯ
๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๐๖	ครูผู้ช่วย			1	0	
	พนักงานจ้าง			1	0	
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			1	0	
	ผู้ดูแลเด็ก			1	0	
			รวม	6	0	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งาน การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบกรณีเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- งานตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม	จำนวนคนที่ มีอยู่จริง	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1	
			รวม	1	1	

๒๓

(๗.๒) ปริมาณงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลเมืองใหม่ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ เพื่อมาสรุปปัญหาดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	จำนวน	๖	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๑	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืน	จำนวน	๙	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๔	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและชุมชนเข้มแข็ง	จำนวน	๑๖	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๑๑	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๔	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	-	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๔	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๑	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน	๒	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๒	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘	ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	จำนวน	๕	โครงการ
	โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๓	โครงการ
	โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	๒	โครงการ
	โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ

๒๔

(๗.๓) การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ (คน) เพื่อมาสรุปปัญหาอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงานของตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

$$\text{สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน} \\ \text{จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที}}$$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ยเวลา มาตรฐานใน การปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	210	214	227	217.00	32,550.00	0.39
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	254	255	267	258.67	38,800.00	0.47
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	283	293	315	297.00	44,550.00	0.54
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	270	281	298	283.00	42,450.00	0.51
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								1.91
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2 คน

๒๕

(๗.๓) การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ของส่วนราชการเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อมาสรุปปัญหาอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน
 จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาทิจำนวน)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาทิจำนวน}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาทิจำวน)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาทิจำนวน)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลวิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	2,210	2,250	2,436	2,298.67	344,800.00	4.16
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาพิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	2,219	2,290	2,391	2,300.00	345,000.00	4.17
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	1,876	1,900	1,995	1,923.67	288,550.00	3.48
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุมติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	2,100	2,120	2,220	2,146.67	322,000.00	3.89
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								15.70
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								16 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 12 คน



๒๖

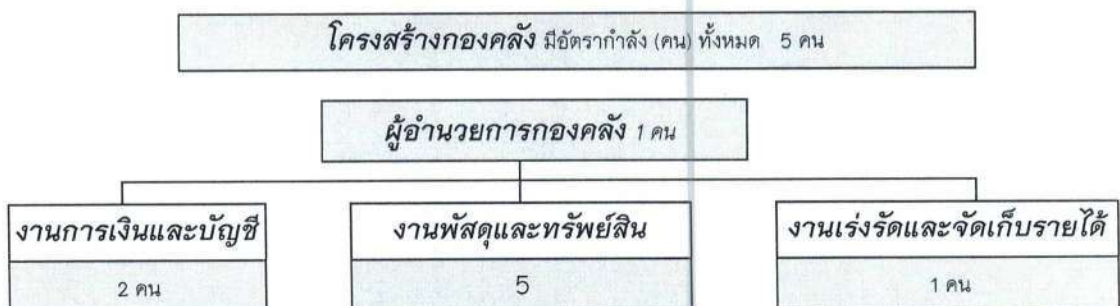
กองคลัง

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	
	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	= $\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	735	785	811	777.00	116,550.00	1.41
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	800	813	863	825.33	123,800.00	1.50
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สอนงาน	ครั้ง	150	705	736	752	731.00	109,650.00	1.32
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	713	740	765	739.33	110,900.00	1.34
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								5.57
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								6 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



๒๓/

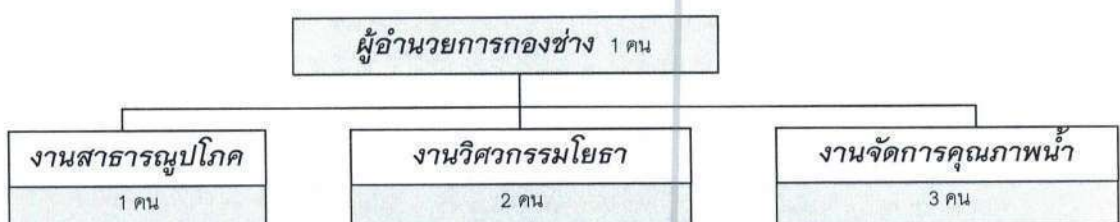
กองช่าง

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	=	$\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาทิจ)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาทิจ}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาทิจ/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาทิจ)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	1,170	1,210	1,278	1,219.33	182,900.00	2.21
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ความเอ็น เสอแนะ ติดต่อบริษัท	ครั้ง	150	1,200	1,280	1,375	1,285.00	192,750.00	2.33
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	421	450	494	455.00	68,250.00	0.82
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	1,300	1,320	1,381	1,333.67	200,050.00	2.42
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								7.78
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								8 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างกองช่าง มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 7 คน

๒๔

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

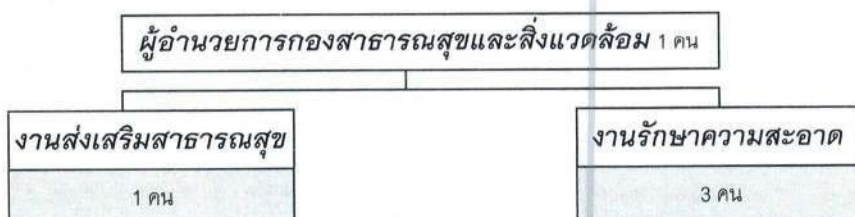
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	=	$\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที}}$
------------------------	-----------------	---------------------------	---	---

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	897	901	915	904.33	135,650.00	1.64
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	921	962	975	952.67	142,900.00	1.73
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	854	879	987	906.67	136,000.00	1.64
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	921	960	978	953.00	142,950.00	1.73
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								6.73
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								7 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 5 คน



๒๓

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

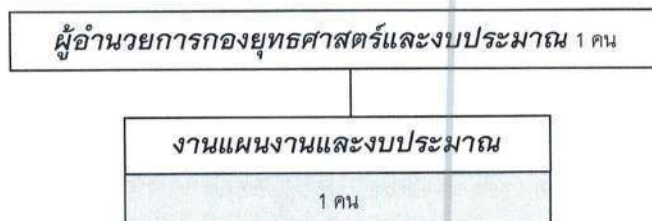
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	
	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	= $\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาทิจริง)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาทิจริง}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาทิจริง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาทิจริง)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	325	335	358	339.33	50,900.00	0.61
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเห็น เสนอแนะ ติดตามประสาน	ครั้ง	150	310	355	368	344.33	51,650.00	0.62
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	354	370	385	369.67	55,450.00	0.67
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	330	345	348	341.00	51,150.00	0.62
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2.53
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								3 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 2 คน



๓๐

กองการศึกษา

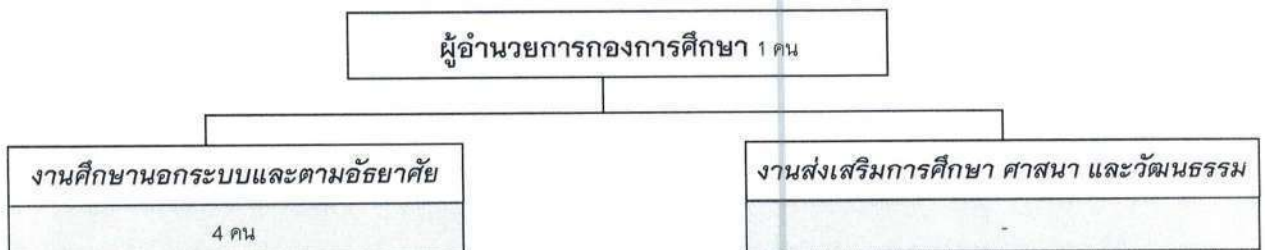
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	
	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	= $\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	298	310	330	312.67	46,900.00	0.57
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณามุมันติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	285	300	315	300.00	45,000.00	0.54
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	270	280	285	278.33	41,750.00	0.50
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	273	275	280	276.00	41,400.00	0.50
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2.11
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างกองการศึกษา มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 5 คน



๓๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	เทคนิคการวัดงาน	
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	=	$\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที}}$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2565	2566	2567			
ด้านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	143	156	165	154.67	23,200.00	0.28
ด้านการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	148	150	167	155.00	23,250.00	0.28
ด้านการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	149	152	167	156.00	23,400.00	0.28
ด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	150	153	166	156.33	23,450.00	0.28
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								1.13
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								1 คน

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 1 คน

หน่วยตรวจสอบภายใน
1 คน

๓๒

สรุป ภาพรวมการวิเคราะห์ปริมาณการกิจและปริมาณงาน

เพื่อคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2569

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่	ปริมาณงาน x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	= ปริมาณงาน x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง / 82,800 นาที

ส่วนราชการ	อัตรากำลังที่กำหนดไว้ประจำปีงบประมาณ 2566	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาที/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง		ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาที)	วิเคราะห์อัตรากำลัง	สรุปการวิเคราะห์จำนวนคนที่ต้องการปรับปรุงตำแหน่งในครั้งมี	เปรียบเทียบอัตรากำลังคน (เดิม) กับอัตรากำลังคนที่ต้องการใน ๓ ปีข้างหน้า
				2565	2566					
ปลัดเทศบาล	1 คน	ครั้ง	150	1,017	1,043	1,107	158,350.00	1.91	0 คน	ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังเพิ่มได้ เนื่องจากเป็นเทศบาลขนาดเล็ก จึงกำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ไม่ได้
ส่วนราชการ										
1 สำนักงานปลัดเทศบาล	12 คน	ครั้ง	150	8,405	8,560	9,042	1,300,350.00	15.70	4 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 4 คน
2 กองคลัง	5 คน	ครั้ง	150	2,953	3,074	3,191	460,900.00	5.57	0 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งได้
3 กองช่าง	7 คน	ครั้ง	150	4,091	4,260	4,528	643,950.00	7.78	1 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 1 คน แต่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งได้
4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	5 คน	ครั้ง	150	3,593	3,702	3,855	557,500.00	6.73	0 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 2 คน
5 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	2 คน	ครั้ง	150	1,319	1,405	1,459	209,150.00	2.53	1 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 1 คน
6 กองการศึกษา ผ.กองการศึกษา 1 ตำแหน่ง ศพด. ผ.ศด. 1 ตำแหน่ง / ครูผู้ช่วย 1 ตำแหน่ง ผ.ครูผู้ช่วยเด็ก 1 ตำแหน่ง / ผู้ดูแลเด็ก 1 ตำแหน่ง	5 คน	ครั้ง	150	1,126	1,165	1,210	175,050.00	2.11	1 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มจำนวน 1 คน เนื่องจากมีตำแหน่ง ผอ.ศึกษา ตำแหน่งเดียว และปัจจุบัน ศพด. ไม่มีเด็กเล็กเข้าเรียน และไม่มีครูผู้สอน (ยังไม่ได้เปิด ศพด.) แต่ในกรณีมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มหรือลดตำแหน่งได้
7 หน่วยตรวจสอบภายใน	1 คน	ครั้ง	150	590	611	665	93,300.00	1.13	0 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นต้องปรับปรุง เพิ่มตำแหน่งได้
รวม	38 คน								7 คน	จำนวนที่ต้องการ (คน)

๓๓

เมื่อนำสรุปปัญหาเพื่อมากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และคู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณา ในครั้งนี้ โดยมีการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น การวิเคราะห์ปัญหาในการมากำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ ส่วนราชการที่แล้วมา ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีจำนวน เท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการ จากผลการพิจารณาคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๙๖ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตลอดจนหลักเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง จึงมีมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ผลการประชุมฯ เป็นเอกฉันท์ให้ทำการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสงคราม (ก.ท.จ.สมุทรสงคราม) ในการขอความเห็นชอบปรับปรุงกรอบตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ซึ่งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.ท.จ.สมุทรสงคราม) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. มติเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้
 - ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท พนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งและสังกัดเดิม
๒. มติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้
 - ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานสาธารณูปโภค กองช่าง

๓๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองใหม่ จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๖ งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๖ งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ งานแผนงานและงบประมาณ	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ งานแผนงานและงบประมาณ	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๖. กองการศึกษา ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๓๕

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสงคราม (ก.ท.จ.สมุทรสงคราม) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ให้ดำเนินการปรับปรุงกรอบตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ให้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

- ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท พนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒. ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

- ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานสาธารณูปโภค กองช่าง

รายละเอียดตามตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (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	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (กลุ่มงานช่าง กลุ่มบัญชี ๑-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งบ ๒๕๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๐	๐	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง ไปเป็นพนักงาน จ้างทั่วไป งป. ๒๕๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๒	๒	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง มาจากพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) งป.๒๕๖๘
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (กลุ่มสนับสนุน กลุ่มบัญชี ๑-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๗๑
พนักงานผลิตน้ำประปา (กลุ่มบริการพื้นฐาน กลุ่มบัญชี ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๗๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่ งป. ๒๕๖๘
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (กลุ่มบริการพื้นฐาน กลุ่มบัญชี ๑-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๗๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑) รับการจัดสรร จากกรม ส่งเสริมฯ ๒) เป็นการ บริหาร จัดการศูนย์ฯ รูปแบบที่ ๒
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาลทั้งหมด	๓๘	๓๘	๓๙	๓๙	+๒	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงานเทศบาล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๒. เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ ,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

๓. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ

๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก

(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๑. ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

๒. ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เป็นต้น โดยประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

๔. คิดจาก (๕) + (๖)

๕. คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ คำนวณจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และนำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปามารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๔๐

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

กรณี ๑) กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2568

๒) กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานทั่วไป สังกัดกองช่าง ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	1	0	401,940	48,000	1	1	1	-	-	15,060	15,060	465,000	480,060	495,120	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																
	พนักงานเทศบาล																
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,080	464,640	477,720	490,920	34,110
3	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	13,080	13,200	435,720	448,920	462,240	35,220
4	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	232,920	0	1	1	1	-	-	10,920	11,040	243,840	254,880	266,040	19,410
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	0	460,560	0	1	1	1	-	-	14,880	15,360	475,440	490,800	506,520	38,380
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	10,920	11,400	352,080	363,480	375,120	28,430
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	6,000	6,360	158,760	165,120	171,720	12,730

๔๑

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	ลูกจ้างประจำ																				
8	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	336,360	0	1	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
9	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	180,888	0	1	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,208	195,768	203,688	15,074	
10	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	2	1	112,800	0	1	1	1	1	-1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
11	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4,560	0	0	117,360	0	0	0	ปรับปรุง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จากพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ไปเป็น พนักงานจ้าง ทั่วไป
12	พนักงานดับเพลิง	0	0	1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
13	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	

๑๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	กองคลัง (04)																				
	พนักงานเทศบาล																				
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม				
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560				
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	375,120	0	1	1	1	-	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260				
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม				
18	เจ้าพนักงานวัสดุ	ปง./ชง.	1	0	0	0	1	1	1	+1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม				
	กองช่าง (05)																				
	พนักงานเทศบาล																				
19	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม				
20	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม				
	ลูกจ้างประจำ																				
21	พนักงานเสื่อน้ำประปา	-	1	1	225,480	0	1	1	1	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	18,790				
22	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	266,760	0	1	1	1	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	22,230				

๔๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
24	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400		
25	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	-	1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	10,890		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
26	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	+1	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนด ตำแหน่งใหม่	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
	พนักงานเทศบาล																			
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
28	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ	ชง.	1	1	514,680	0	1	1	1	-	-	16,680	17,520	18,000	531,360	548,880	566,880	42,890		
29	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (ขั้นเดิม 25,670 บาท ได้รับเงิน 9%)	-	1	1	320,352	0	1	1	1	-	-	0	0	0	320,352	320,352	320,352	26,696 (ขั้นเดิม 25,670)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
30	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
31	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)																				
	พนักงานเทศบาล																				
32	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	462,240	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
33	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	308,640	0	1	1	1	1	-	-	-	12,360	12,840	13,440	321,000	333,840	347,280	25,720	
	กองการศึกษา (08)																				
	พนักงานเทศบาล																				
34	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	

๔๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวนคน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568	2569
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม																	
35	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	ดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่ส่งเสริมการปกครองส่วนที่	
36	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	
37	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	
38	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																	
	พนักงานเทศบาล																	
39	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
	ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด (5)		40		9,514,020	300,000	38	39	-1,+2	+1	-	598,320	311,700	316,500	10,309,140	10,719,480	11,035,980	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (คิด 12%) (6)														1,237,096.80	1,286,337.60	1,324,317.60	
	รวมเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (7)														11,546,237	12,005,818	12,360,298	
	รวมไม่เกินร้อยละ 40 (8)														37.52	37.15	36.43	

๔๖

หมายเหตุ ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 นำมาจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 โดยประมาณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้นำงบประมาณรายจ่าย เฉพาะการเกี่ยวกับ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติเฉพาะการเกี่ยวกับ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ - งบประมาณรายจ่ายทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 28,700,000 บาท (โดยมีรายการใช้จ่ายช่วยเหลือเฉพาะการ จำนวน 1,440,000 บาท)
- งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2,050,000 บาท

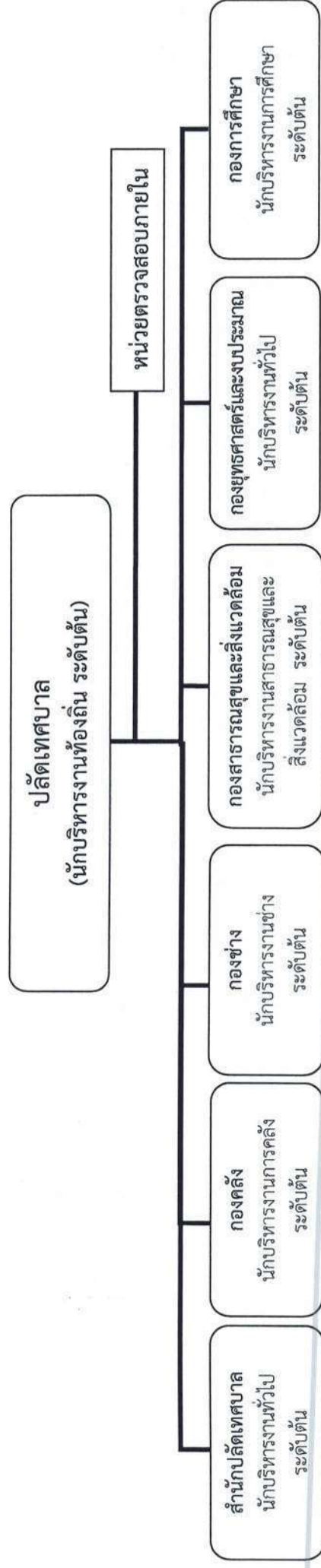
ข้อ ๓ เงินช่วยเหลืองบประมาณรายจ่ายเฉพาะการประปา

เท่ากับ 2,050,000 - 1,440,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายทั่วไป + งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ ที่เกี่ยวกับกิจการประปา ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (28,700,000 + 610,000)	จำนวน	29,310,000	บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (29,310,000.00	บาท)	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 =	30,775,500.00	บาท	
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (30,775,500.00	บาท)	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 =	32,314,275.00	บาท	
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (32,314,275.00	บาท)	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 =	33,929,988.75	บาท	ปีตัดทั้ง 33,929,988 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลเหมืองใหม่



- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกรรณการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานนิติกร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานสาธารณสุขป้องกัน
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานจัดการคุณภาพน้ำ

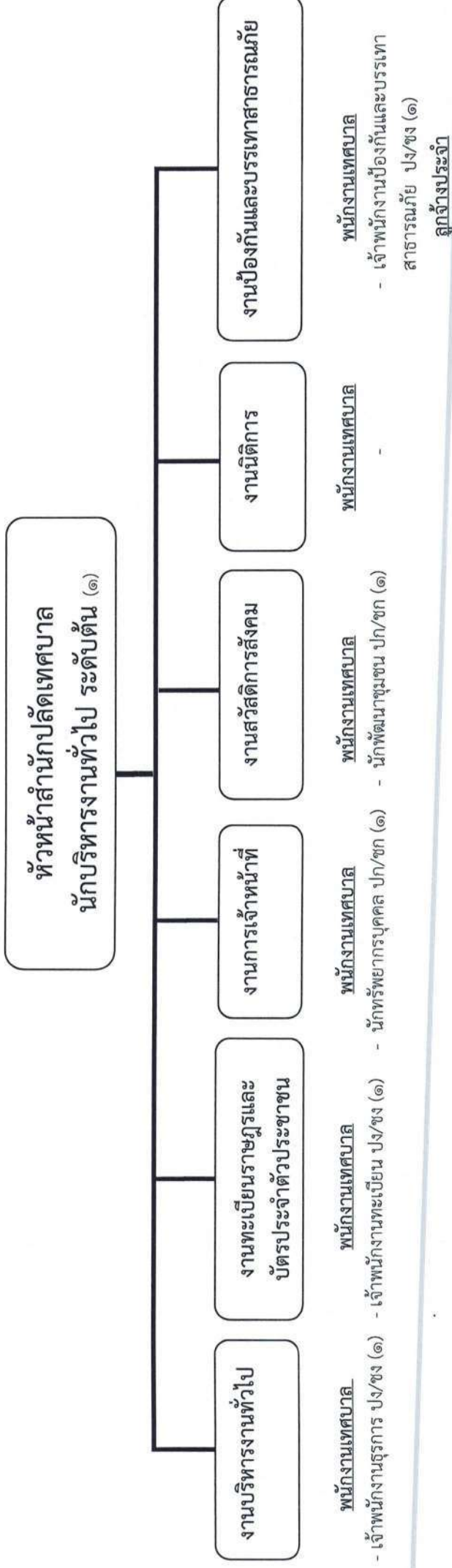
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

- งานแผนงานและงบประมาณ

- งานการศึกษานอกระบบ
และตามอัธยาศัย
- งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๔

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



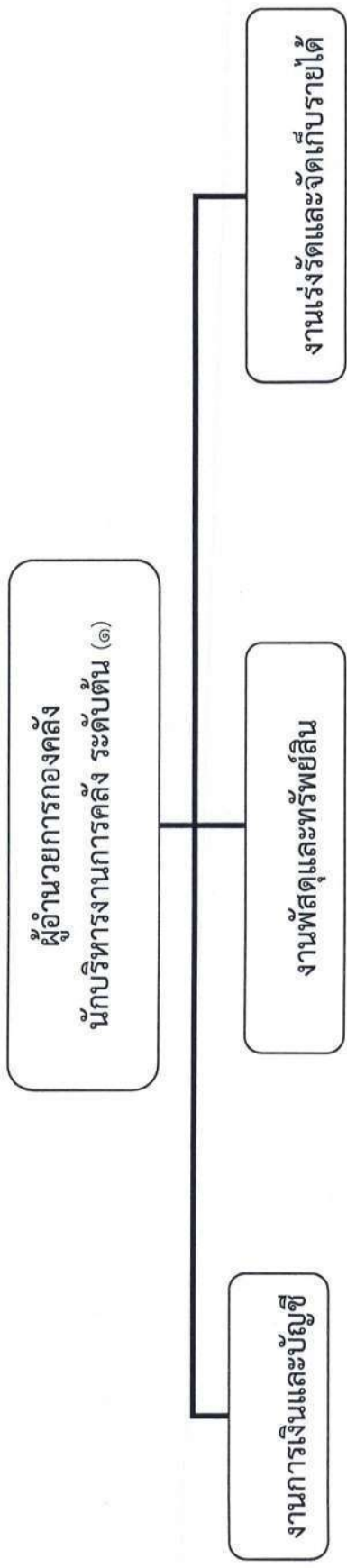
พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงาน (๑)

ประเภท จำนวน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	๖	๑	๑	๒

๔๙

โครงสร้างองค์กร



พนักงานเทศบาล

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

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

พนักงานเทศบาล

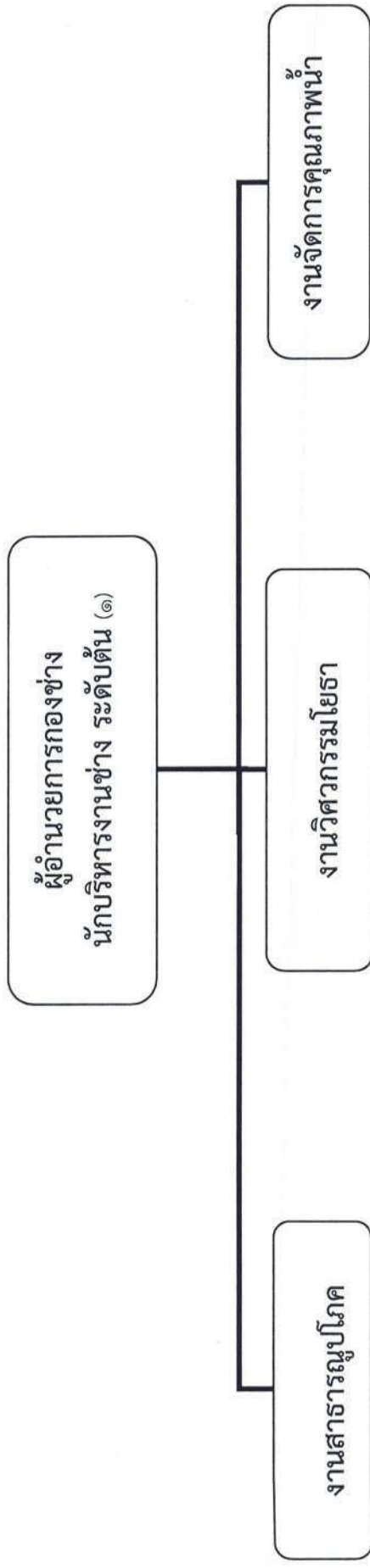
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕๐

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานเทศบาล

- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานจมน้ำประปา (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับเครื่องจักรกลชนิดเบา (๑) กำหนดตำแหน่งใหม่ งบ.๒๕๖๘

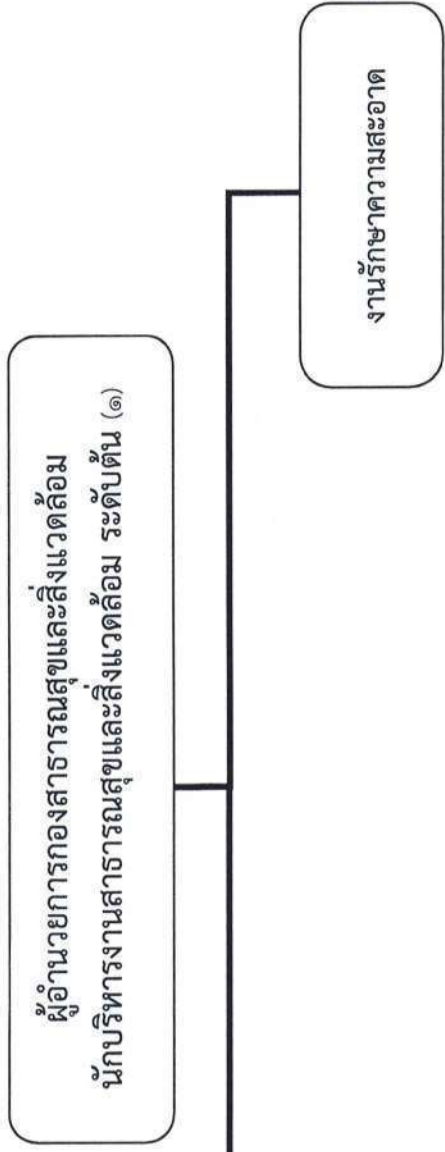
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓	๑

๕๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ

- หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (๑)

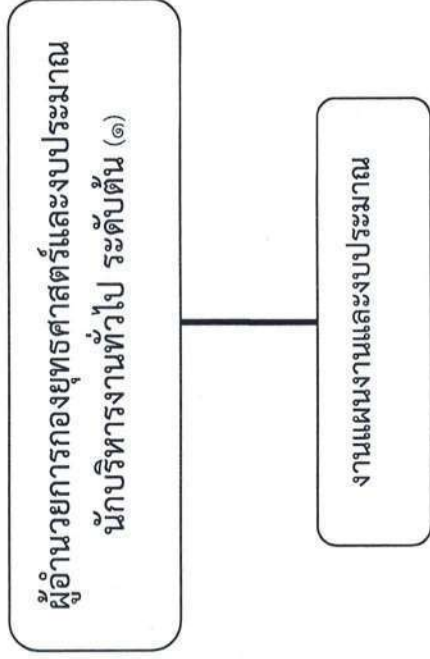
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๒)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๒

๕๒

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



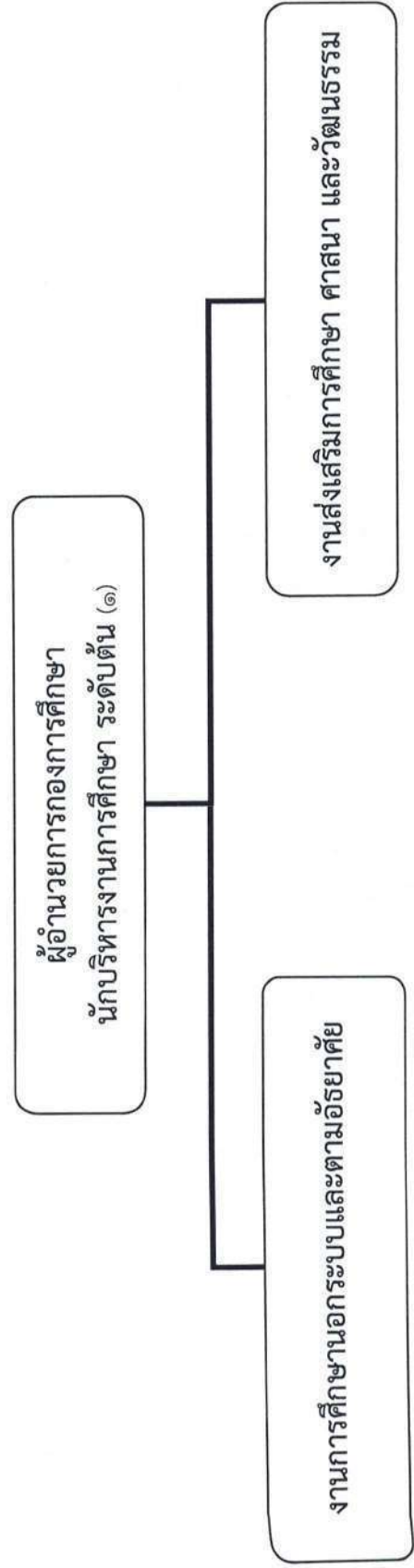
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-

๕๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม
 ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)
 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กำหนดเพิ่มใหม่ ๒๕๖๗

ครูผู้ช่วย (๑)
 พนักงานจ้างทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)
 ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
 ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	
					ข้าราชการ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๒

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๑	-	-	๖๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี	
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)												
พนักงานเทศบาล												
๒	นางนราภักดิ์ พรหมชัย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๐๙,๓๖๐	-	-	๓๕,๑๑๐	
๓	นางจัญญ์สุธา พุ่มแดงอ่อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๓๕,๒๒๐	
๔	นางจิตานภา กองแก้ว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐	
๕	จ.พ.อ.บุญลือ สุขศรี	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ว่าง	
๖	น.ส.พัชรนันท์ บุญส่ง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๖,๓๖๐	-	-	๑๒,๗๓๐	
๗	ลูกจ้างประจำ	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๒๘,๕๓๐	
๘	นายสุพจน์ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐	
๙	นายอุทัย เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๘๐,๘๘๘	-	-	๑๕,๐๓๕	
๑๐	นายบุญญาวุฒิ อางณรงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๕๐๐	
๑๑	นายสุรศักดิ์ รัตมีโชค	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๕๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นางอนาวรีย์ เตือนอรีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายสาธิต มีศรีจันทร์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	

๕๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มเติม ๗	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๔			๖๐-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น				ว่าง ขอใช้บัญชี
๑๕	น.ส.กมลลักษณ์ เรืองเลิศฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐
๑๖	น.ส.จุฬารัตน์ อรุณชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๗๕,๑๒๐	-	-	๓๑,๒๖๐
๑๗	นายพิชญ์ ศรีศิริเกษร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๐,๐๔๐
๑๘			๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง				ว่าง ขอใช้บัญชี
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๙			๖๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น				ว่าง ขอใช้บัญชี
๒๐			๖๐-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)	ป.ง/ชง	๖๐-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง				ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นายพิศาล น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๑๘,๗๘๐
๒๒	นางพรภัทร์ เป็ลียนศรี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๒,๒๓๐
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นายรัฐศักดิ์ อรุณชาติ	ปวส.เครื่องกล	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๐,๖๔๐
๒๔			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-				ว่าง
๒๕			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-				ว่าง

๕๗

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)											
	พนักงานเทศบาล											
๒๖	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่าง ใช้อัตรา
๒๗	พ.จ.อนนกร ศรีวงษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๕๑๔,๖๕๐	-	-	๕๑๘,๘๐๐
๒๘	ลูกจ้างประจำ											
๒๘	นายปฐม บุญฤทธิ์	ม.๖	-	หัวหน้าหมวดคณงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคณงานและสถานที่	-	๓๒๐,๓๕๐	-	-	๒๖,๖๙๖
๒๙	นางสุรพงศ์ กลิ่นสักโก	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	นายธีรชัย เทพพิพย์	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)											
	พนักงานเทศบาล											
๓๑	นางสาวอุไรวรรณ ทาเจน	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๘,๕๐๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	น.ส.เปรมยุดา ดอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๘,๖๕๐	-	-	๒๕,๙๖๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษา (๑๘)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๓	-	-	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น		-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา												
๓๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				รอจัดสรรจากกรมฯ
๓๕	-	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-		รอจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างทางการศึกษา												
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-		รอจัดสรรจากกรมฯ
๓๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		รอจัดสรรจากกรมฯ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๘	นางสาวพิมพ์ภัทน์ พิพัฒน์คุณากุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๘๙,๕๐๐	-	-	๓๒,๕๕๐

๕๙

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะกำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทาง ราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง 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 ในการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น ได้กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยนำข้อมูลจากการสำรวจ สภาพปัญหา ความต้องการบุคลากร ความต้องการของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ที่คาดหวังและต้องการที่ส่งเสริม พัฒนา ให้บุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานราชการที่ดี มีความก้าวหน้า และมั่นคงในงานราชการ โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะนำเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (โดยใช้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง)

เป้าหมายการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในการปฏิบัติราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๖๑

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- รูปแบบที่ ๑ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นหน่วยในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง
 - รูปแบบที่ ๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร
 - รูปแบบที่ ๓ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นหน่วยในการพิจารณาส่งบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนา) ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
- เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะใช้รูปแบบวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๖๒

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

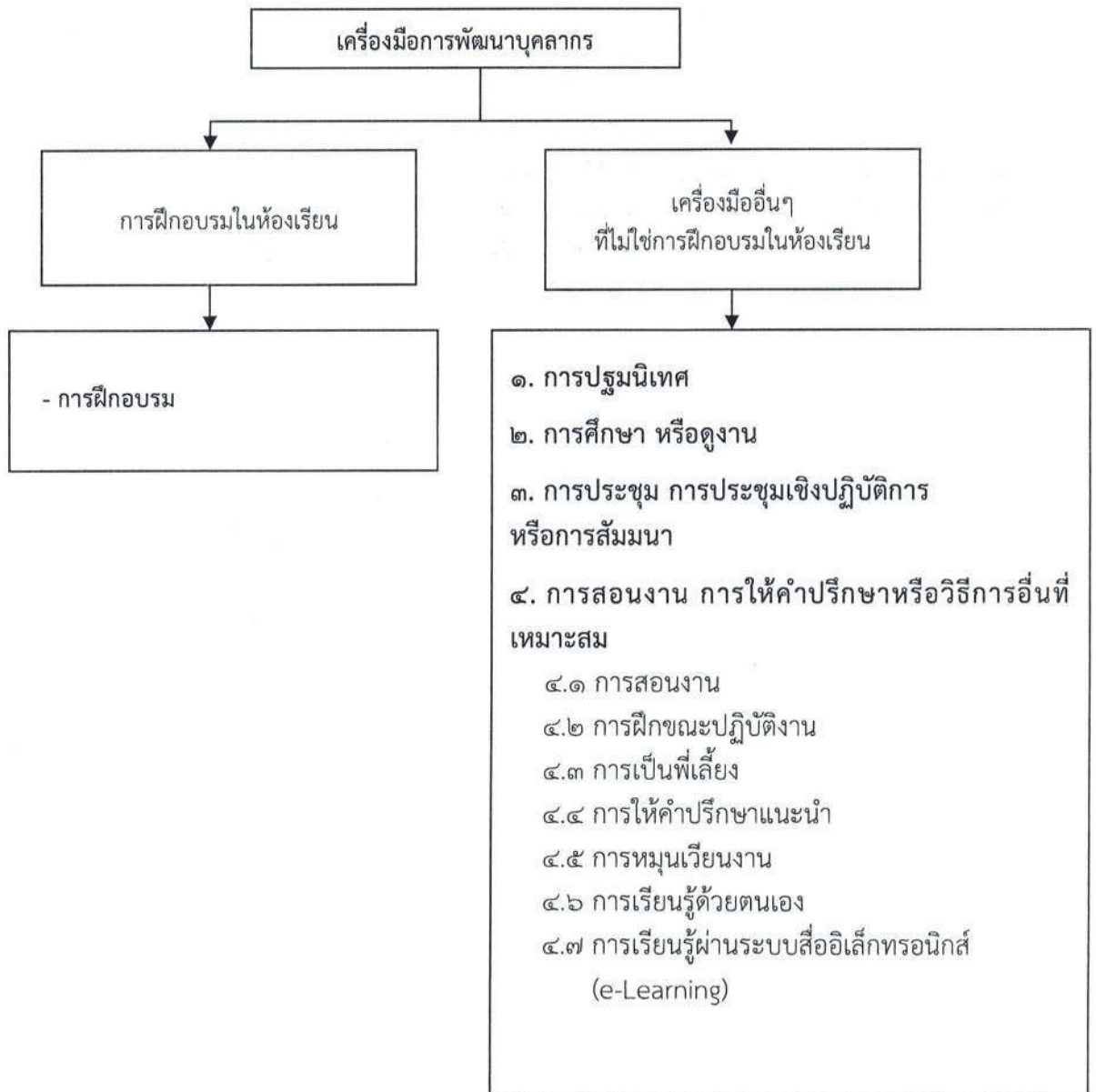
(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ พิจารณาความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ศักยภาพการบริหารงาน องค์กร สภาพปัญหา และความต้องการที่โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ เพิ่มความสามารถ ในการปฏิบัติงานราชการให้เกิดผลดี และตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้กำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๖๓



๖๔

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑ นโยบายการพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ
- ๒ นโยบายการพัฒนาคความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๓ นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ
- ๔ นโยบายการสร้างความสุขและความพึงพอใจ
- ๕ นโยบายการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร

การกำหนดกลไกยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โดยจะเน้นการพัฒนาพื้นฐานในการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ตลอดจนต้องเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เล็งเห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่แต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกคนที่พึงมี การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร สู่การวางแผนพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความความสุขและความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

๖๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ สร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาค่าความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ เป้าประสงค์ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ในการปฏิบัติงาน วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	๑. มีการรวบรวมและจัดการองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย การประชุม การสัมมนาภายใต้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๒. มีพัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ ๓. มีจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือ แผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	ผู้ขับเคลื่อน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้สนับสนุน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน ๑) กลยุทธ์ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับ หรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาค่าความรู้อย่างต่อเนื่อง เป้าประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพได้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิธีการวัดผลความสำเร็จ ๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง เช่น โครงการหรือกิจกรรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และคุณสมบัติอื่นๆ ตามความจำเป็น	ผู้ขับเคลื่อน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้สนับสนุน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
	๒) กลยุทธ์ การสร้างความน่าเชื่อถือในสายอาชีพเฉพาะ เป้าประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่ง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ วิธีการวัดผลความสำเร็จ ๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ตามตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ขับเคลื่อน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้สนับสนุน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ กลยุทธ์ ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงปฏิบัติหน้าที่ เป้าประสงค์ ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้าร่วมโครงการรณรงค์ เชิงคุณภาพ = ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ วิธีการวัดผลความสำเร็จ ๑. รายงานผลการจัดโครงการดังกล่าว	มีโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ผู้ขับเคลื่อน สำนักปลัดเทศบาล ผู้สนับสนุน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ กลยุทธ์ การสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์กร เป้าประสงค์ สร้างขวัญและกำลังใจการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีการสำรวจความต้องการ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	มีกิจกรรมสร้างความสุขและความพึงพอใจ เช่น กิจกรรม สรรหาบุคลากรมาทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง หรือ กิจกรรม จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน หรือ กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือ จัดกิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นต้น	ผู้ขับเคลื่อน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้สนับสนุน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ กลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ เป้าประสงค์ สนับสนุนให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีเครือข่ายในการเรียนรู้ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ สามารถเข้าถึงเครือข่ายภายนอกในการเรียนรู้ วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	ส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม ของหน่วยงานภายนอกที่ขอความร่วมมือ	ผู้ขับเคลื่อน ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้สนับสนุน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

การนำยุทธศาสตร์สู่การวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่โครงการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/พิจารณา
				งป.๒๕๖๗ (๑.๓.๒๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	งป.๒๕๖๘ (๑.๓.๒๗-๓๑ ก.ย.๖๘)	งป.๒๕๖๙ (๑.๓.๒๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ท.ค.เมืองใหม่ เป็นผู้จัด	ท.ค.เมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น เป็นผู้จัด	หน่วยงานภายนอก		
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ บริหารงานภายในให้ มีประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรมการรวบรวมและการจัดการ องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การได้ความรู้ / การประชุม หรือ สัมมนาภายนอกแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น ๒) กิจกรรมการพัฒนากระบวนการบริหาร งานราชการให้มีประสิทธิภาพ เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น ๓) กิจกรรมจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง และรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้พิจารณาอนุมัติ	
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ คักยภาพให้เข้าไป ตามมาตรฐานที่คาดหวัง เช่น โครงการกิจกรรม การพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทัศนคติและคุณสมบัตินี้ๆ ตามความจำเป็น ๒) การพัฒนาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ตามตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น หลักสูตร วิชาเฉพาะของตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล ผู้พิจารณาอนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	
			ไม่ใช้ งบประมาณ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล ผู้พิจารณาอนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	
			ไม่ใช้ งบประมาณ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้พิจารณาอนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/พิจารณา
				ปี ๒๕๖๓ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ปี ๒๕๖๔ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	ปี ๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ท.ค.เมืองใหม่ เป็นผู้จัด	ท.ค.เมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม ปีละ ๑ ครั้ง	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม ปีละ ๑ ครั้ง	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม ปีละ ๑ ครั้ง	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานปลัดเทศบาล ผู้ช่วยอำนวยการ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณภาพ และ ความพึงพอใจ	การสร้างคุณภาพ และความพึงพอใจ เพื่ออรรถประโยชน์บุคลากรให้คงอยู่ต่อองค์กร เช่น มีโครงการสรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือ มีโครงการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่ การทำงาน หรือ กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ กิจกรรม โครงการ สรรค์สร้างวัฒนธรรมอันดี ภายในองค์กร หรือ มีโครงการโครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน เป็นต้น	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้ช่วยอำนวยการ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความร่วมมือ	กิจกรรมส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก ที่ขอความร่วมมือ	ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม	ระยะเวลา ตามความเหมาะสม		✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้ช่วยอำนวยการ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่	

๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

กรณี มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามที่ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไปเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และเพื่อให้ประกาศดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เป็นปัจจุบัน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงนำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ มาใช้เป็นมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเสวก ภมร)
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

๗๑

นอกเหนือจากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างแล้วยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ดังนี้



นโยบายคุณธรรม จริยธรรม
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี



นโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๗/๓

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาส่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๗๔

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่หึงหวั่น ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหามา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗๕

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอัน คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สูงสุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้นหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๗๖

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
 - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีแนวทางดังนี้

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

.....

ภาคผนวก

- ๑) ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
- ๒) ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
- ๓) คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๑๐๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....
ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป นั้น

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง และกำหนดตำแหน่งพนักงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งนี้ ดังนี้

๑. ให้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา ประเภท พนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒. ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานสาธารณูปโภค กองช่าง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถใช้แผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๑) ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ปลัด

รองปลัด

หน.สป.

นักทรัพยากรบุคคล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (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>								
พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (กลุ่มงานช่าง กลุ่มบัญชี ๑-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งบ ๒๕๖๕
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๐	๐	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง ไปเป็นพนักงาน จ้างทั่วไป งบ. ๒๕๖๘
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๒	๒	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง มาจากพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) งบ.๒๕๖๘
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจดมาตรการวัดน้ำ (กลุ่มสนับสนุน กลุ่มบัญชี ๑-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๖๓
พนักงานผลิตน้ำประปา (กลุ่มบริการพื้นฐาน กลุ่มบัญชี ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่ งป. ๒๕๖๘
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (กลุ่มบริการพื้นฐาน กลุ่มบัญชี ๑-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑.ว่างให้ยุบ ๒.เกษียณ งป.๒๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑) รับการจัดสรร จากกรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒) เป็นการ บริหารจัดการศูนย์ฯ รูปแบบที่ ๒
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาลทั้งหมด	๓๘	๓๘	๓๙	๓๙	+๒	+๑	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

กรณี ๑) กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2568

๒) กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานทั่วไป สังกัดกองช่าง ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ				
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)			เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568		2569	2567	2568	2569
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	1	0	401,940	48,000	1	1	1	1	1	15,060	15,060	15,060	480,060	495,120	495,120	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																	
	พนักงานเทศบาล																	
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	1	1	13,320	13,080	13,200	477,720	490,920	490,920	34,110
3	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	422,640	0	1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	448,920	462,240	462,240	35,220
4	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	232,920	0	1	1	1	1	1	10,920	11,040	11,160	254,880	266,040	266,040	19,410
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	0	460,560	0	1	1	1	1	1	14,880	15,360	15,720	490,800	506,520	506,520	38,380
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	1	1	341,160	0	1	1	1	1	1	10,920	11,400	11,640	363,480	375,120	375,120	28,430
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	1	1	152,760	0	1	1	1	1	1	6,000	6,360	6,600	165,120	171,720	171,720	12,730

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	กองคลัง (04)																				
	พนักงานเทศบาล																				
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม			
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560			
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	375,120	0	1	1	1	1	-	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260			
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม			
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	0	0	1	1	1	1	+1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม			
	กองช่าง (05)																				
	พนักงานเทศบาล																				
19	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม			
20	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม			
	ลูกจ้างประจำ																				
21	พนักงานเสือน้ำประปา	-	1	1	225,480	0	1	1	1	1	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	18,790			
22	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	266,760	0	1	1	1	1	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	22,230			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
24	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400			
25	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	-	1	1	128,280	0	1	1	1	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	10,690			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
26	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	+1	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดตำแหน่งใหม่	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
	พนักงานเทศบาล																			
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ค.บ.	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
28	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	1	1	514,680	0	1	1	1	-	-	16,680	17,520	18,000	531,360	548,880	566,880	42,890		
	ลูกจ้างประจำ																			
29	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (ขั้นเต็ม 25,670 บาท ได้รับเงิน %)	-	1	1	320,352	0	1	1	1	-	-	0	0	0	320,352	320,352	320,352	26,696 (ขั้นเต็ม 25,670)		

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน คน	เงินเดือน ทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569		
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม																		
35	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	1	1	+							
36	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-								
37	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-								
38	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-								
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
	พนักงานเทศบาล																		
39	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	1	-		13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
	ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด (5)		40		9,514,020	300,000	38	39	39	39	-1,+2		598,320	311,700	316,500	10,309,140	10,719,480	11,035,980	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (คิด 12%) (6)															1,237,096.80	1,286,337.60	1,324,317.60	
	รวมเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (7)															11,546,237	12,005,818	12,360,298	
	รวมไม่เกินร้อยละ 40 (8)															37.52	37.15	36.43	

๔๖

หมายเหตุฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 นำมาจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 โดยประมาณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้นำ

งบประมาณรายจ่าย เฉพาะการเกี่ยวกับ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติเฉพาะการเกี่ยวกับ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

ดังนี้ - งบประมาณรายจ่ายทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 28,700,000 บาท (โดยมีรายการตั้งจ่ายช่วยเหลือเฉพาะการ จำนวน 1,440,000 บาท)

- งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ กิจการประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2,050,000 บาท

ซึ่ง เงินช่วยเหลืองบประมาณรายจ่ายเฉพาะการประปา จำนวน 1,440,000 บาท

เท่ากับ 2,050,000 - 1,440,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายทั่วไป + งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ ที่เกี่ยวกับกิจการประปา ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (28,700,000 + 610,000) จำนวน 29,310,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (29,310,000.00 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 = 30,775,500.00 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (30,775,500.00 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 = 32,314,275.00 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (32,314,275.00 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 = 33,929,988.75 บาท **ปัดทิ้ง** 33,929,988 บาท



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยประกาศเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ นั้น

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน

ดังนั้น เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง งานดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ เขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข กฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพ งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๒ งานรักษาความสะอาด

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๕.๑ งานแผนงานและงบประมาณ

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษางานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศน์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณี ยังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๖.๑ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบกรณีเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ

เป้าหมายที่กำหนดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘



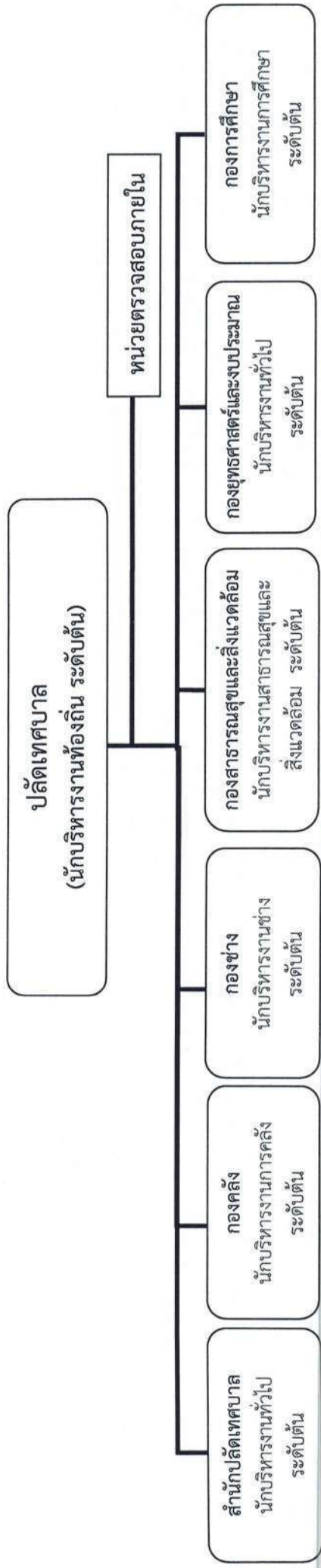
(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ปลัด ร.ค. 2568
รองปลัด
หน.สป.
..... จ.ค.ค.ค.

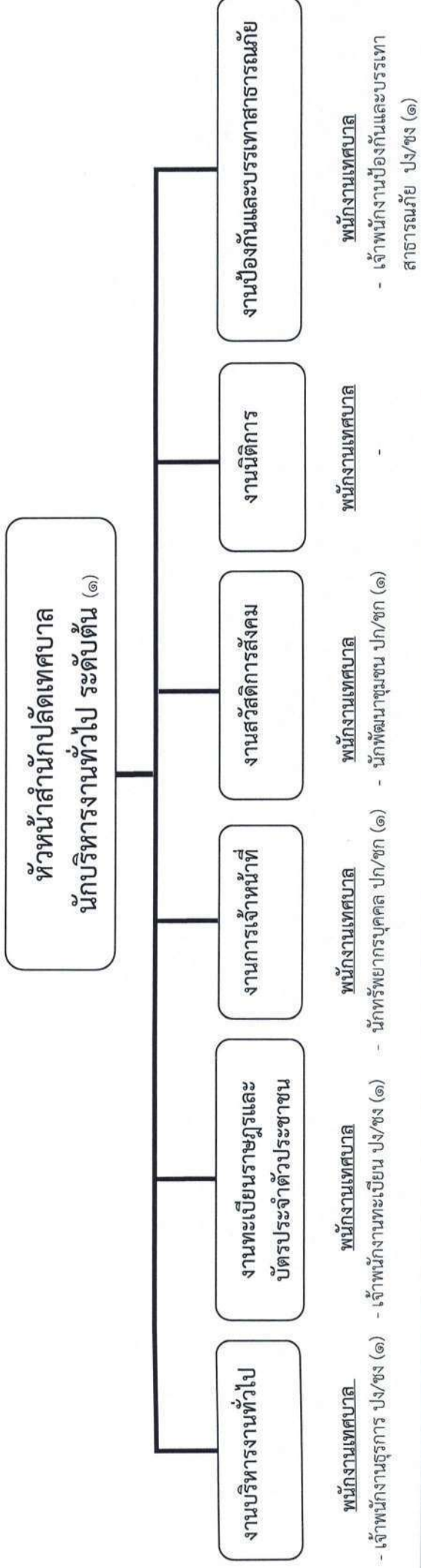
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลเหมืองใหม่



- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสาธารณสุขโรค
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานการศึกษาและระบบ และตามอัธยาศัย
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ลูกจ้างประจำ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานดับเพลิง (๑)
 - พนักงานดับเพลิง (๑) ปรับปรุงตำแหน่ง
งป. ๒๕๖๘

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

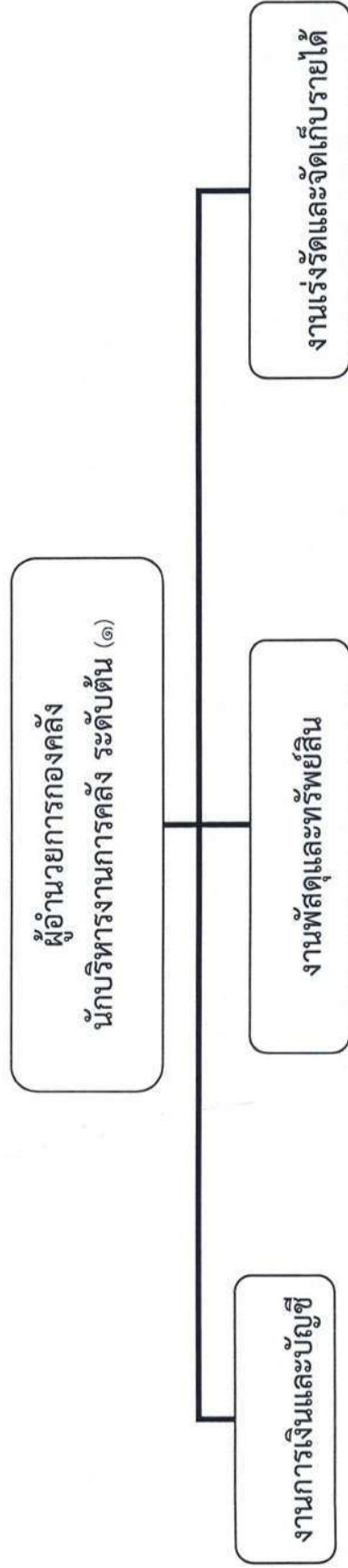
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๖	๑	๑	๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔๙
โครงสร้างองค์กร



พนักงานเทศบาล

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

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

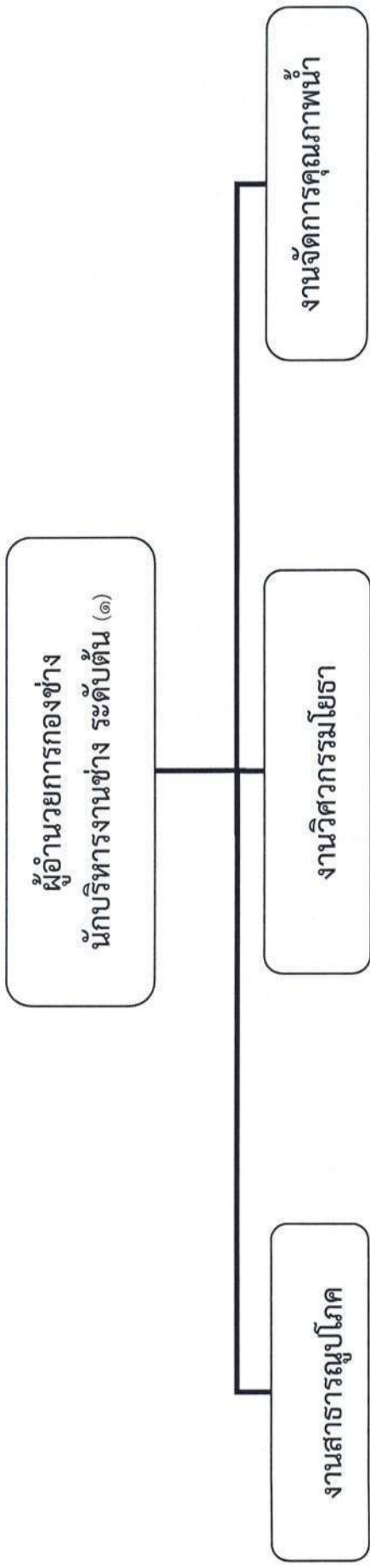
พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	-	-

๕๐

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานเทศบาล

- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานจตมตครวัดน้ำ (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) กำหนดตำแหน่งใหม่ ปง๒๕๖๘

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

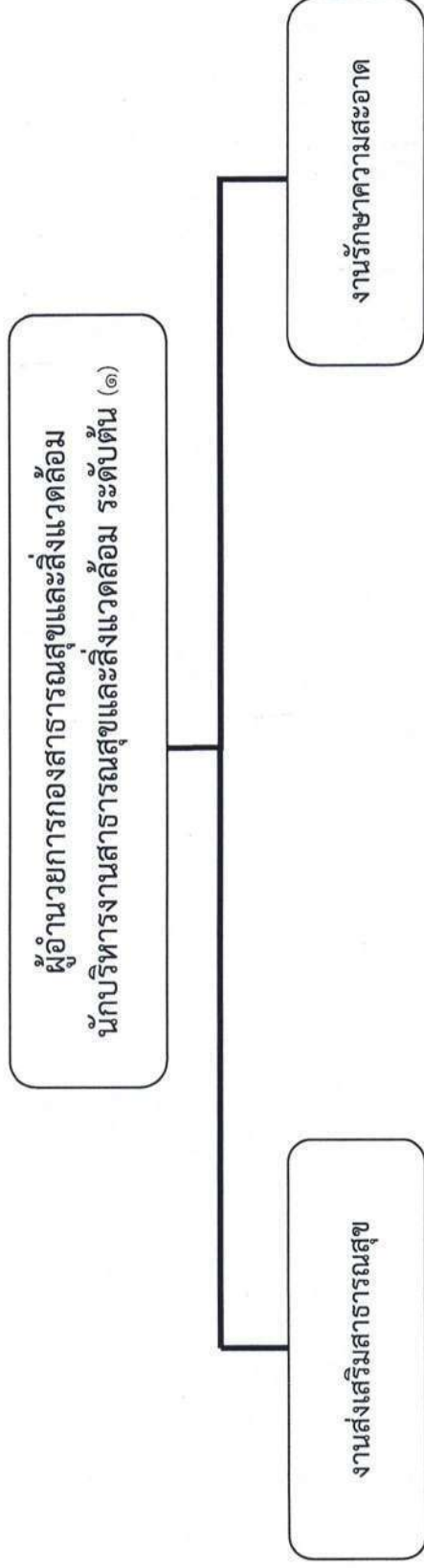
- คนงานเครื่องสูบน้ำ (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓	๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑)

ลูกจ้างประจำ

- หัวหน้าหมวดคณงานและสถานที่ (๑)

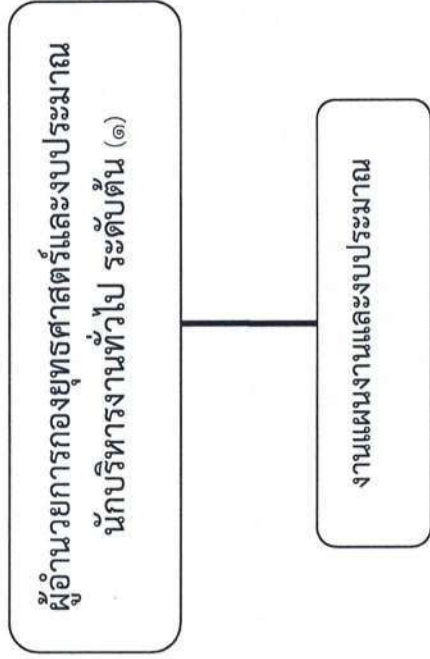
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๒)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๒

๕๒

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



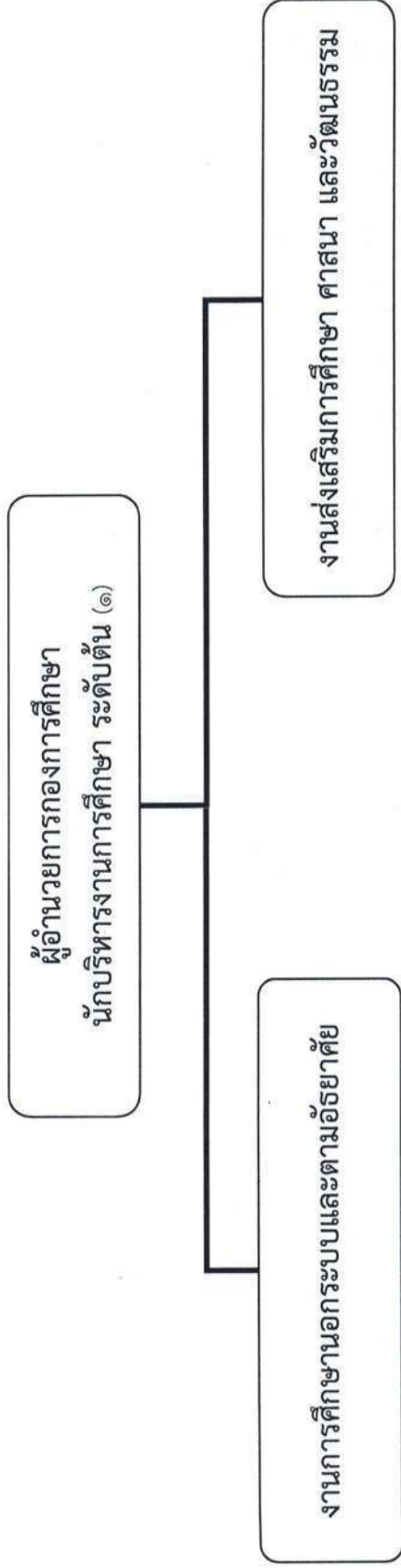
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-

๕๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม
 ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)
 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กำหนดเพิ่มเติม งบ. ๒๕๖๗

ครูผู้ช่วย (๑)
 พนักงานจ้างทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)
 ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
 ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	
					ข้าราชการ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	๒

๕๔

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-



คำสั่งเทศบาลตำบลเมืองใหม่

ที่ ๖๐๖ / ๒๕๖๘

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่เทศบาลตำบลเมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๒ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยประกาศเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ประกอบกับเทศบาลตำบลเมืองใหม่ได้ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเมืองใหม่ จึงจัดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงสู่ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง สังกัดส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

ปลัด
รองปลัด
หน.สป.
นักทรัพยากรบุคคล.....

๕๕

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๑			๖๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	-	-	ว่าง ใช้บัญชี	
ส่วนนักจัดเทศบาล (๑๑)												
	พนักงานเทศบาล											
๒	นางนารินทร์ พรหมชัย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๕,๑๑๐	
๓	นางจามัญผู้ดี พุ่มแดงอิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๓๕,๖๒๐	
๔	นางจิตติมา กองแก้ว	ปริญญาตรี (บริการธุรกิจบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐	
๕	จ.พ.อ.บุญเดือน สุขศรี	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ว่าง	
๖	น.ส.พัชรินทร์ บุญส่ง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๒๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๒๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๒,๗๓๐	
๗	ลูกจ้างประจำ		๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	๓๕๑,๑๖๐	-	-	๒๘,๕๓๐	
๘	นายสุพจน์ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐	
๙	นายอุทัย เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๘๐,๘๘๘	-	-	๑๕,๐๓๕	
๑๐	นายญาณวุฒิ อางณรงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๕๐๐	
๑๑	นายสุรศักดิ์ รัตมีโยติ	ม.๓	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๕๐๐	
๑๒	นางอรวรรณ เตือนอารีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายสาธิต มีศรีจันทร์	ม.๖	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	

๕๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
กองคลัง (๑๔)												
พนักงานเทศบาล												
๑๔	-	-	๖๐-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
๑๕	น.ส.กมลลักษณ์ เร้าเลิศฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐
๑๖	น.ส.จุฬารัตน์ อรุณชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๗๕,๑๒๐	-	-	๓๑,๒๖๐
๑๗	นายพิชญ์ ศรีธีรเกษร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๕๐,๔๕๐	-	-	๒๐,๐๕๐
๑๘	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
กองช่าง (๑๕)												
พนักงานเทศบาล												
๑๙	-	-	๖๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
๒๐	-	-	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นายพิศาล น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๑๘,๓๙๐
๒๒	นางพรภัทร์ เปลี่ยนศรี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจอบนครวัดน้ำ	-	-	พนักงานจอบนครวัดน้ำ	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๑,๒๓๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	นายรัฐศักดิ์ อรุณชาติ	ป.ส.เครื่องกล	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๐,๖๙๐
๒๔	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	ว่าง
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	ว่าง

๕๗

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
	พนักงานเทศบาล													
๒๖			๖๐-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น						ว่าง ขอใช้บัญชี
๒๗	พ.จ.อนนกร ศรีรุ่งษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน		๕๑๔,๖๘๐				๕๒,๘๙๐
๒๘	สุกิจประจักษ์ นายปฐม บุญฤทธิ์	ม.๖		หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่						๓๒๐,๓๕๒				๒๖,๖๙๖
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๙	นายสุวพงศ์ กลิ่นสักโก	ม.๓		คนงาน						๑๐๘,๐๐๐				๙,๐๐๐
๓๐	นายธีรชัย เทพพิทย	ม.๓		คนงาน						๑๐๘,๐๐๐				๙,๐๐๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)														
	พนักงานเทศบาล													
๓๑	นางสาวอุไรวรรณ ทางเจน	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น		๕๖๒,๒๕๐		๕๒,๐๐๐		๓๘,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			(นักบริหารงานทั่วไป)										
๓๒	น.ส.เปรมยุดา ตอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)		ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน						๓๐๘,๖๕๐				๒๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษา (๐๘)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๓			๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา												
๓๔			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอดำเนินการ
๓๕			๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอดำเนินการ
พนักงานจ้างทางการศึกษา												
๓๖			-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอดำเนินการ
๓๗			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอดำเนินการ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๘	นางสาวพิมพ์วิไล พิมพ์คุ้มกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๘๘,๕๐๐	-	-	๓๒,๕๕๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานกาารเจ้าหน้าที่) เทศบาลตำบลเหมืองใหม่
ที่ สส ๕๒๔๐๑.๒/๔๘ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘
เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
กรณี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ตามคำสั่ง ทต.เหมืองใหม่ ที่ ๕๖ /๒๕๖๘ ลว.๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘)

ตามที่ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ กรณี การปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ ขอเชิญ คณะกรรมการทุกท่าน เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ กรณี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบล
เหมืองใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ปลัด ท.ต.
รองปลัด
หน.สป.
นักทรัพยากรบุคคล.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
กรณี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

.....

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องเพื่อทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ถ้ามี)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อการแก้ไขปัญหาอัตรากำลัง (คน)
ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น วันนี้มีส่วนราชการ ๒ ส่วน ได้แก่
๑) สำนักปลัดเทศบาล
๒) กองช่าง
ที่ต้องการปรับปรุง และภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลในการปรับปรุงตำแหน่ง
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ



คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ที่ ๕๖ / ๒๕๖๘

เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบกับคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ ราย นายเสวก ภูมิ ผู้ได้รับการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ตามประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานราชการสามารถดำเนินการสามารถข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) เพื่อให้เป็นปัจจุบัน ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทำหน้าที่ ๑) วิเคราะห์ ปรับปรุง จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนให้เหมาะสม ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ตามหัวข้อที่กำหนดดังต่อไปนี้

- ๑ หลักการและเหตุผล
- ๒ วัตถุประสงค์
- ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
- ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
- ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ
- ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยให้ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ก่อนที่ประกาศใช้แผนดังกล่าว

๓) ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สามารถทำการแก้ไข ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อกฎหมายที่กำหนด และให้ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ก่อนที่ประกาศใช้แผนฯในรอบปีนั้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘



(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่



คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ที่ ๘๖ /๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน

ในตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ
กรณี ตำแหน่งว่างลง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ ข้อ ๒๗๑ ข้อ ๒๗๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๐๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการรักษาราชการแทนปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาขอใช้บริการเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงเห็นควรแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติดังกล่าว ให้รักษาราชการแทนในตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ กรณี ตำแหน่งว่างลง ดังต่อไปนี้

๑) ให้ นางนาราภัทร พรหมชัย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ รักษาาราชการแทนในตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ให้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

๑.๒ ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

๑.๓ ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒

๑.๔ ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

๒) ให้ นางสาวกนกลักษณ์ ไร่เลิศฤทธิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ รักษาาราชการแทนในตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

๓) ให้ พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ รักษาาราชการแทนในตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑ ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

โดยให้มีอำนาจดังนี้

๑) สั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกเทศมนตรี สามารถที่จะมอบอำนาจได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติหรือคำสั่งนั้น หรือมติของ คณะรัฐมนตรี ในเรื่องนั้นไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น

๒) กรณีรองนายกเทศมนตรีผู้รับมอบอำนาจไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้การมอบหมายการปฏิบัติราชการของรองนายกเทศมนตรีที่ได้รับมอบอำนาจเป็นของนายกเทศมนตรี

๓) การมอบอำนาจให้รองนายกเทศมนตรีปฏิบัติราชการแทน ไม่เป็นการตัดสิทธินายกเทศมนตรี ในการพิจารณาใช้อำนาจตามกฎหมาย

๔) การใช้อำนาจของนายกเทศมนตรีตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ใช้อำนาจกระทำในนามนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

๕) การปฏิบัติราชการแทนนายกเทศมนตรี ต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบาย ที่นายกเทศมนตรีกำหนดไว้

๖) กรณีที่นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกเทศมนตรี ตามลำดับที่นายกเทศมนตรีจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ารองนายกเทศมนตรีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธีรวัฒน์ จันทรเสมา)
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
ที่ ๑๒๗ /๒๕๖๘
เรื่อง แก้ไขคำสั่งให้โอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล

ด้วยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามคำสั่งที่ ๑๒๕ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ จึงทำให้อัตราเงินเดือนในคำสั่งให้โอนของนางสาวสิริณัฐ์ บุญกอบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) คลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และความในข้อ ข้อ ๑๕๒ (๒) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงให้โอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล นางสาวสิริณัฐ์ บุญกอบ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๓,๕๘๐ บาท สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๓,๕๘๐ บาท สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพงษ์ศักดิ์ ทองดีเลิศ)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)

กรณี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเสวก ภมร นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวสิริณัฐ์ บุญกอน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	กรรมการ		- รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๕	นางนาราภัทร พรหมชัย	-กรรมการ/เลขานุการ		-รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล -รักษาราชการแทน ผอ. การกองช่าง -รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ
๖	นางจามน์ฐิสา พุ่มแดงอ่อน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	-ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอรินทร์ บุญเล็ก รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่	ประธานกรรมการ		
๒	นายเชนทร์ ธงชัย รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่	กรรมการ		
๔	พ.จ.อ.บุญลือ สุขศรี เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญงาน	กรรมการ		ตัวแทนงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยฯ

- คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๕๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

- คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๘๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทนในตำแหน่งปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หรือ

หัวหน้าส่วนราชการ กรณี ตำแหน่งว่างลง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

- คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๑๒๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล โดยรับโอนผู้อำนวยการกองคลัง มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
กรณี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| ๑ นายเสวก ภมร
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ | ประธานกรรมการ |
| ๒ นางสาวสิริณัฐ์ บุญกอบ
ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓ พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๔ นางนาราภักดิ์ พรหมชัย
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕ นางจรรย์นัฐสา พุ่มแดงอ่อน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------|--|
| ๑ นายอรินทร์ บุญเล็ก | รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๒ นายเซนทร์ ธงชัย | รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๓ พ.จ.อ.บุญลือ สุขศรี | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน |

เปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

เรื่อง เพื่อทราบ

๑) วันนี้เป็นการประชุมเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ซึ่งปัจจุบันแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยได้ ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง นายสุรศักดิ์ รัตมีโชติ จากพนักงานจ้างทั่วไปปรับปรุงไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีผล ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ไปแล้วนั้น

๒) เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑) ตามคำสั่งที่ ๕๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ โดยให้มีผล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ซึ่งทุกท่านก็รับทราบคำสั่งดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ไม่มี เนื่องจากปรับปรุงตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) โดยการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน และให้มีผลไม่ก่อนวันที่มีมติเห็นชอบ จึงไม่มีรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

เรื่อง สืบเนื่อง (ถ้ามี)

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง (คน) กับปริมาณภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการ และได้ทำการสรุปภาพรวมของแต่ละส่วนราชการใน ๓ ปี ข้างหน้า รายละเอียดตามเอกสารที่แจกในที่ประชุม จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบเพื่อนำมาเป็นเอกสารประกอบการพิจารณาในการประชุมวันนี้

ที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อการแก้ไขปัญหาอัตรากำลัง (คน) ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น วันนี้มีส่วนราชการ ๒ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองช่าง

ที่ต้องการปรับปรุง และภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลในการปรับปรุงตำแหน่ง

ขอเชิญตัวแทนส่วนราชการที่ต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในงบประมาณนี้ ขอเชิญมาชี้แจง

จพง.ป้องกันฯ
(ตัวแทนงานป้องกันฯ)

สำนักปลัดเทศบาล ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องจาก

๑) ตำแหน่ง พนักงานดับ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)

เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๒) ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในการสรรหาพนักงานจ้างนั้น กำหนดคุณลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจว่า พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ซึ่งข้อระเบียบหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ยากที่จะสรรหาและบรรจุบุคคลภายนอกที่มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการดับเพลิงไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

๓) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนคนทำงาน ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานป้องกันเหตุตลอด ๒๔ ชม.

๔) ซึ่งตอนนี้งานป้องกันฯ แก้ไขปัญหาโดยดำเนินการจ้างเหมาบริการมาช่วยเหลือปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่มีความเสี่ยงและอันตรายมากในกรณีเกิดเหตุต่างๆ ซึ่งเทศบาลจะไม่มีสวัสดิการคุ้มครองประเภทจ้างเหมาบริการ ในกรณี เจ็บ ป่วย หรือเสียชีวิต ในขณะที่ปฏิบัติงาน และจ้างเหมาบริการดังกล่าวก็ไม่สามารถส่งไปอบรมความรู้หรือเพิ่มทักษะในงานที่ปฏิบัติได้ ทำให้เกิดอันตรายเสี่ยงในการปฏิบัติงานมาก

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล
เหมืองใหม่ โปรดพิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานจ้าง
ทั่วไป เพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ เหตุผลและความจำเป็น ความคุ้มค่า ภาระ
ค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐%

ผลการพิจารณามีมติเห็นชอบไม่ให้กำหนดตำแหน่งใหม่ แต่ให้ปรับปรุง
ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ที่เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์
๒๕๖๘ จนถึงปัจจุบัน ให้ปรับปรุงไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง เพื่อเป็นการประคองภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงขึ้น

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

ผอ.กองช่าง
(รักษาการแทนกองช่าง)

ขอเชิญตัวแทนกองช่างที่ต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณนี้
ขอเชิญมาชี้แจง

ตอนนี้กองช่างประสบปัญหาในเรื่องไม่มีคนขับรถกระเช้าทำให้การ
ปฏิบัติงานด้านการติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้า หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติงาน
ในที่สูง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด เนื่องจากต้องให้พนักงานขับ
เครื่องจักรกลขนาดเบา ประจำป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาลมา
ช่วยปฏิบัติ และบ่อยครั้งที่ส่วนราชการอื่นๆ มาขอให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่
นำรถกระเช้าไปช่วยจัดงานรัฐพิธี หรืองานประดับไฟในที่สูง ซึ่งงานป้องกันฯ
ก็มีกำลังคนไม่เพียงพออยู่และยังต้องเตรียมความพร้อมตลอด ๒๔ ชม.

ในทางกลับกันกองช่างต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถขับรถกระเช้า ซึ่ง
เป็นรถที่ขนาดใหญ่ โดยคนทั่วไปส่วนใหญ่จะไม่มีความสามารถ หรือทักษะในการขับ
รถประเภทนี้ได้ จึงมีความจำเป็นขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โปรดพิจารณากำหนดตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล
เหมืองใหม่ โปรดพิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เพื่อมาขับรถกระเช้า จำนวน
๑ ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ เหตุผลและความจำเป็น ความคุ้มค่า
ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐%

ผลการพิจารณามีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง พนักงานขับ
เครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) แต่มีมติ
เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง แทนเนื่องจาก

๑) ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในการสรรหาพนักงานจ้างนั้น
กำหนดคุณลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ
ว่า พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนใน
สถาบันการศึกษาใดเป็นเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ
ทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ซึ่งข้อระเบียบหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้
ยากที่จะสรรหาและบรรจุบุคคลภายนอกที่มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่
เกี่ยวข้องในการพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบาไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

	<p>๒) เพื่อเป็นการประคองภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงขึ้น เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณา พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล แผนอัตรากำลังตอนนี้มีภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลคิดเป็น ๑๒ % (เฉพาะทด.เหมืองใหม่) โดยมีภาระค่าใช้จ่ายดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปี ๒๕๖๘ เท่ากับ ๓๖.๘๓ % - ปี ๒๕๖๙ เท่ากับ ๓๖.๑๔ %
<p>ประธานกรรมการ (นายกเทศมนตรี) นักรัพยากรบุคคล</p>	<p>แต่เมื่อนำตำแหน่งที่มีมติเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตำบลเหมืองใหม่คำนวณจะเห็นได้ว่ามีภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล - ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดกองช่าง <p>เมื่อมาคิดภาระค่าใช้จ่ายฯ อยู่ที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปี ๒๕๖๘ เดิม ๓๖.๘๓ % เมื่อนำมาคำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๒%) จะคำนวณได้ ๓๗.๑๕ % และเมื่อนำมาคำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๕%) จะคำนวณได้ ๓๘.๑๕ % - ปี ๒๕๖๙ เดิม ๓๖.๑๔ % เมื่อนำมาคำนวณใหม่เป็น ๓๖.๔๓ % เมื่อนำมาคำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๒%) จะคำนวณได้ ๓๖.๔๓ % และเมื่อนำมาคำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๕%) จะคำนวณได้ ๓๗.๔๐ % <p>จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ</p>
<p>ที่ประชุม</p>	<p>ทราบ</p>
<p>ประธานกรรมการ (นายกเทศมนตรี) ที่ประชุม</p>	<p>มีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่ ขอเชิญ ไม่มี</p>
<p>ประธานกรรมการ (นายกเทศมนตรี)</p>	<p>เมื่อไม่คณะกรรมการท่านใดสอบถามเพิ่มเติม จะให้เลขานุการสรุปมติที่ประชุม ในวันนี้</p>
<p>เลขานุการ (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)</p>	<p>ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้</p> <p>๑) สำนักปลัดเทศบาล มีมติเห็นชอบไม่ให้กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานดับเพลิง ประเภทพนักงาน จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) แต่มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ที่เป็นตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ให้ปรับปรุงไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เพื่อเป็น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนคนมาปฏิบัติงานและเป็นการประคองภาระ ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงขึ้น</p>

๒) กองช่าง

มีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) แต่มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนคนมาปฏิบัติงานและเป็นการประคองภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

เมื่อได้สรุปและมติที่ประชุมเป็นเอกฉันท์เรียบร้อยแล้ว ให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง ทำรายงานการสรุปผลการประชุมแล้วรีบดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงครามโดยเร็ว

นักทรัพยากรบุคคล

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่นๆ ถ้ามี

ประธานกรรมการ
(นายกเทศมนตรี)

มีคณะกรรมการฯ ท่านใดต้องการเสนอเรื่องอื่นๆ ให้ที่ประชุมพิจารณาหรือรับทราบหรือไม่

หากไม่มี ขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ที่มาเข้าร่วมกรรมการประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นางจัญญ์สา พุ่มแดงอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางนาราภัคร พรหมชัย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายเสวก ภมร)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

UHR : ศูนย์จัดการข้อมูลบุคลากร

lhr.dla.go.th/pps/org.do?random=1776910249298

ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรกองทัพบกแห่งชาติ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นางจางวิภาวดี ฟูมแดงอ่อน

ทะเบียนประวัติ > การบริหารงานบุคคล (PA) > ระบบอื่นๆ >

0-2241-9000
ต่อ 3122

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี >> โครงสร้างส่วนราชการ PPS001

อปท. : เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เพิ่มส่วนราชการหลัก

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม[Update]
- ปลัดเทศบาล
- กองคลัง[Update]
- กองช่าง[Update]
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ[Update]
- กองการศึกษา[Update]
- หน่วยตรวจสอบภายใน [Update]
- สำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น)[Update]

31°C มีเมฆ 9:16 23/4/2569